



Les spécificités de l'attractivité et de l'exercice des métiers de l'élevage au féminin

HOGGE J. (1), DELANOUE E. (2) DOCKES A.-C. (1,3), PERROT C. (1)

2024

(1) Institut de l'élevage, 149 rue de Bercy, 75012 Paris

(2) Institut de l'élevage - IFIP Institut du porc - ITAVI, rue de Monvoisin, 35652 Le Rheu Cedex

(3) GIS Avenir Elevages, 149 rue de Bercy, 75012 Paris



Table des matières

Introduction	4
I – Etat des lieux et contexte : Malgré une amélioration de leur statut, les femmes toujours plus minoritaires en élevage.....	5
1) Une proportion de femmes qui stagne depuis vingt ans.....	5
2) Les aspects de l’hérité agricole défavorable à l’installation des femmes	6
3) Un capital foncier et économique moindre qui limite leur accès aux structures agricoles.....	7
4) Répartition genrée des tâches en agriculture-élevage et (in)visibilité des femmes	9
a. Association avec un homme et répartition des tâches professionnelles	9
b. Une répartition genrée du travail domestique très marquée en agriculture.....	10
5) La notion de « <i>care</i> » appliquée à l’élevage.....	11
6) Violences sexuelles dans les métiers de l’élevage	12
II – Cadre méthodologique : une étude sociologique mixte.....	12
1) Des entretiens semi-directifs auprès de 17 éleveuses	13
2) Prise de contact : le choix des mots.....	14
3) Un questionnaire en ligne adressé à 169 éleveurs et 149 éleveuses.....	14
4) Le genre comme outil d’analyse des rapports femmes-hommes.....	15
III – Accès des femmes aux métiers de l’élevage	15
1) Origine sociale et mode d’installation des femmes en élevage	15
2) Freins à l’installation.....	17
a. Discriminations lors de la recherche de stages	17
b. « <i>Ça va être sale, ma fille</i> ». L’image du métier en question.....	18
c. « <i>Ma ferme est foutue !</i> ». Expériences de discrimination à l’installation	18
3) Choix de la filière	18
a. Ce qui a attiré les éleveuses	18
b. Ce qui a freiné les éleveuses	19
IV – Les caractéristiques du travail des femmes en élevage	19
1) La répartition genrée des tâches sur l’exploitation, frein à l’innovation en élevage	19
a. Seules, avec ou sans salariées : des décideuses innovantes	20
b. La répartition des tâches entre femmes et hommes : entre assignations subies, choisies et complémentarité. Le cas des équipes conjugales et des collectifs mixtes.....	22
c. Collectifs féminins : autonomie, remplacement et transgression de genre	25
d. La jeune génération plus égalitaire dans la répartition des tâches ?.....	27
2) Difficultés dans l’exercice du métier et contournements : des pratiques innovantes, bénéfiques à la fois pour les collectifs de travail et les animaux d’élevage	29
a. L’équipement agricole n’est pas conçu pour inclure les femmes	29
b. Forcer pour faire ses preuves... ou par absence de choix.....	32

c.	Demander de l'aide... ou déléguer ?.....	33
d.	Innover en contournant la tâche : amélioration de l'outil, mécanisation et transformation des pratiques d'élevage.....	35
e.	La formation et l'importance des groupes de femmes en non-mixité choisie pour monter en compétence et faire circuler les savoirs.....	37
3)	La répartition genrée du travail domestique, facteur d'invisibilisation des éleveuses	38
a.	Charge mentale et double journée.....	38
b.	Genre et (in)visibilité du travail domestique.....	40
c.	L'inégale répartition du travail domestique, frein à la présence des femmes dans les instances agricoles.....	40
4)	<i>Spécificités féminines</i> des pratiques d'élevage ?	42
a.	Identification aux mères.....	42
b.	La réforme, moins bien vécue par les femmes.....	42
V –	Reconnaissance du travail : être une femme dans une profession masculine.....	44
1)	« <i>Il fallait que je prouve</i> ». Faire comme les hommes pour faire sa place	44
2)	« <i>Ça va aller madame ?</i> » - Présomption d'incompétence des femmes en élevage.....	45
a.	« Vous avez un télescopique, vous ? » Privilège masculin dans l'usage des outils.....	45
b.	« Je peux parler au patron ? »	46
3)	L'invisibilisation administrative.....	47
4)	Se faire remplacer quand on est une femme : le cas des congés maternité	48
a.	Des services de remplacement à renforcer.....	48
b.	Réticence à confier l'exploitation	50
c.	Manque d'information et déficit d'accompagnement pendant le congé de maternité	51
5)	Violences sexuelles dans les métiers de l'élevage	52
VI –	Typologie des éleveuses.....	52
1)	Éleveuses traditionnelles : l'égalité dans la complémentarité.....	54
2)	Agriculteurs-femmes : décideuses professionnelles dans une complémentarité choisie.....	54
3)	Egalitaires empêchées : déconstruction des normes de genre et espoir d'émancipation.....	56
4)	Egalitaires engagées : Autonomie sur les tâches et égalité au quotidien.....	57
	Conclusion.....	59
	Bibliographie.....	60

Introduction

Avec l'effondrement du nombre de fermes en France et particulièrement des élevages, la question du renouvellement des actifs constitue aujourd'hui un enjeu majeur pour le maintien de l'agriculture française, des savoir-faire et des métiers. Si les femmes ont longtemps constitué la moitié de la population agricole, leur nombre a considérablement diminué au cours de la modernisation agricole du 20^e siècle et stagne aujourd'hui à 27,1 % du total des chefs d'exploitation. Elles semblent porteuses de projets spécifiques (plus d'accueil ou de vente directe, plus fréquemment installées en AB), et confrontées à des difficultés particulières pour l'accès ou l'exercice des métiers de l'élevage (accès au financement, image...). Elles sont, plus fréquemment que les hommes, non issues du milieu agricole, installées à plus de 40 ans ou encore réalisant une carrière courte dans le métier. En outre, la reconnaissance du travail des éleveuses et salariées d'élevage, de leurs responsabilités et l'équité femmes-hommes sont des enjeux que le GIS Avenir Elevages a étudiés spécifiquement avec un double objectif : faciliter leur entrée dans le métier et accroître leur épanouissement au travail.

Afin de comprendre les spécificités des parcours des éleveuses et de l'exercice de leur métier, le groupe de travail « Femmes en élevage » du GIS Avenir Elevages a analysé les trajectoires de femmes installées, identifié les freins matériels et sociaux spécifiques auxquelles elles sont confrontées, caractérisé leur insertion dans une profession numériquement et symboliquement masculine, et enfin saisi les liens entre leur parcours de femme et leurs pratiques de travail. Renforcer l'attractivité des métiers de l'élevage auprès des femmes, améliorer leur bien-être au travail et leur reconnaissance professionnelle tout en soulignant leur rôle crucial dans la transition agroécologique constituent des enjeux majeurs pour la consolidation d'un secteur en proie à une forte érosion démographique.

Les objectifs du groupe de travail ont été i) de donner la parole aux éleveuses ; ii) de mieux comprendre les spécificités de l'accès et de l'exercice des métiers de l'élevage au féminin ; iii) de comprendre comment renforcer l'attractivité des métiers auprès des femmes en facilitant l'installation et le maintien d'éleveuses et de salariées ; iv) d'identifier des freins éventuels à leur épanouissement dans le métier en analysant les parcours d'installation, les pratiques de travail, leur insertion dans le milieu socioprofessionnel agricole, leurs relations aux non-humains.

Le périmètre d'étude comprend les filières bovines lait et viande, porcine, ovine lait et viande, caprine et avicole. L'enquête a consisté en 17 entretiens semi-directifs auprès de cheffes d'exploitation au profil varié (âge, origine sociale, filière, système, territoire), ainsi qu'en un sondage adressé à un panel d'éleveurs et d'éleveuses auquel 162 hommes et 149 femmes ont répondu. Afin d'analyser la répartition genrée des tâches, les pratiques dans l'exercice des métiers ainsi que leur reconnaissance au travail, nous avons documenté l'expérience de travail des femmes et leur épanouissement professionnel en fonction de différents types de collectifs de travail dans lesquelles elles sont insérées : installée seule, dans un collectif féminin, dans un collectif mixte sans lien conjugaux et enfin en équipe conjugale.

Le présent rapport rendra d'abord compte de l'état actuel des connaissances sur le sujet avant de présenter la méthodologie employée pour mener l'étude. Nous exposerons ensuite les

résultats obtenus à travers trois thématiques majeures : celle de l'accès des femmes aux métiers de l'élevage ; celle des caractéristiques du travail des femmes en élevage ensuite ; la question de la reconnaissance de leur travail en dernier lieu. Enfin, nous proposerons une typologie des éleveuses rencontrées, dans le but d'illustrer une partie de la diversité des représentations et du pouvoir d'agir des enquêtées.

I – Etat des lieux et contexte : Malgré une amélioration de leur statut, les femmes toujours plus minoritaires en élevage

En juin 2023, la région Occitanie a voté le principe d'une aide spécifique de 2000 euros pour financer les projets d'installation des futures agricultrices. La collectivité précise que « dans l'entrepreneuriat au féminin, le secteur de l'agriculture est celui où il y a le plus de disparités entre les femmes et les hommes »¹. Cette nouvelle enveloppe vise donc à renforcer l'attractivité des métiers de l'agriculture auprès des femmes et tenter de répondre à l'enjeu de la féminisation du secteur agricole. Un rapport de l'INSEE indique en effet que, si au cours des quarante dernières années l'ensemble des emplois s'est féminisé, la proportion d'hommes en agriculture n'a cessé de croître, passant de 61 % en 1982 à 73 % des exploitants en 2019 (contre 52 % dans les autres professions) (INSEE, 2020).

1) Une proportion de femmes qui stagne depuis vingt ans

Longtemps et massivement présentes mais historiquement invisibilisées, sans statut ni protection sociale, considérées comme « conjointes » ou « femmes d'agriculteurs » et non comme des agricultrices à part entière (Sénat, 2017), les mobilisations des agricultrices leur ont peu à peu octroyé des droits d'exercice et d'installation équivalents à ceux des hommes. La loi d'orientation agricole de 1985, notamment, offre la possibilité aux époux de constituer une société agricole ; celle de 1999 donne aux femmes le droit à la retraite et à la couverture sociale ; enfin, la loi de modernisation agricole de 2010 ouvre la possibilité aux époux de se constituer en Groupement Agricole d'Exploitation en Commun (GAEC). La proportion des femmes cheffes d'exploitation est ainsi passée de 8% des effectifs en 1970 à 27,1% en 2021 (MSA, 2023). En somme, les femmes sont proportionnellement de moins en moins nombreuses mais sont aujourd'hui juridiquement reconnues comme professionnelles à part entière, au même titre que les hommes (Perrot 2023). Dans un secteur en proie à une crise démographique inédite, avec le départ à la retraite du tiers des exploitants agricoles et notamment de la moitié des éleveurs de ruminants dans les dix prochaines années (Confédération Nationale de l'Elevage, 2023), le défi de la féminisation de la profession épouse celui du renouvellement des actifs agricoles, enjeu majeur pour l'avenir de l'agriculture française. Si l'on peut se réjouir de l'accès des femmes au statut de cheffe d'exploitation, le recensement agricole de 2020 a cependant mis en évidence la stagnation de leurs effectifs et ce depuis une vingtaine d'années (AGRESTE,

¹ REGION OCCITANIE, *Pour l'avenir de l'agriculture française, la Région Occitanie crée un bonus inédit pour favoriser les installations des agricultrices* [en ligne], Région Occitanie, 2023, 28 Juin 2023 [Consulté le 30/06/2023], disponible à l'adresse : Région Occitanie / Pyrénées-Méditerranée (laregion.fr)

2022). Pourtant, elles représentent aujourd'hui 49 % des élèves dans les lycées agricoles et 59 % des étudiants dans les écoles d'ingénieurs agronomes. Que signifie ce différentiel d'effectifs entre la formation agricole et le secteur productif de l'agriculture ?

Comment expliquer la déperdition du nombre de femmes en agriculture ? Parmi les éléments de réponse, des recherches ont fait état d'un éloignement croissant entre la dimension conjugale de la famille et l'exploitation, avec une remise en question du modèle de l'agriculture comme « métier de couple » (Mundler, Laurent, 2003 ; Bessière 2004) qui soutenait jusqu'ici la relative parité des effectifs. Les chiffres de l'effacement de l'agriculture de couple sont édifiants : en 1982, près de 60 % des hommes agriculteurs avaient une conjointe agricultrice ; cette proportion est tombée à 19 % en 2019. Pour l'INSEE, c'est un facteur majeur : « Le recul de la part des femmes au sein des personnes ayant un emploi principal d'agriculteur s'explique en premier lieu par le fait qu'il y a de moins en moins de conjointes d'agriculteurs qui sont elles aussi agricultrices » (INSEE, 2020).

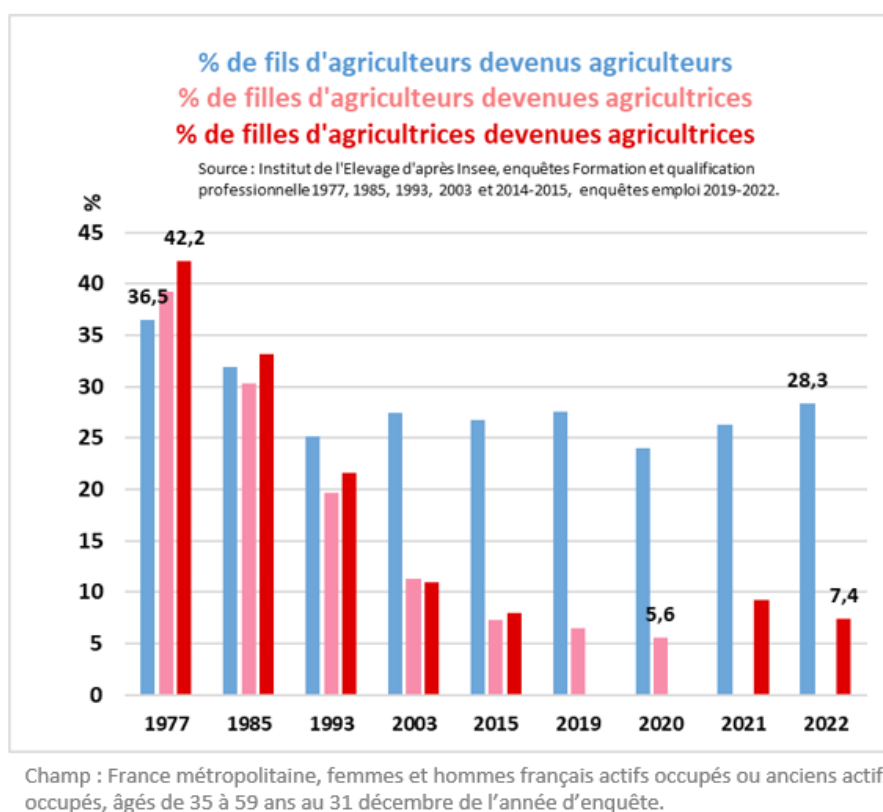
2) Les aspects de l'hérité agricole défavorable à l'installation des femmes

Malgré une reconnaissance effective de leur statut, celles-ci font face à une série de barrières spécifiques d'ordres économique, sociologique et culturel : il en résulte que les différents mécanismes d'accès aux moyens de production leur restent défavorables. La sociologue Sabrina Dahache évoque le privilège donné aux hommes quant à l'héritage du patrimoine des parents (Dahache, 2010, Barthez, 1982). Les femmes se retrouvent souvent sans moyen de production (terres, bâtiments agricoles, etc.) au moment de leur installation du fait de la pratique culturelle de transmission de l'exploitation agricole aux garçons de la famille². Les aspects de l'hérité agricole jouent ainsi en faveur des garçons et favorisent leur réussite professionnelle, avec pour conséquence directe une mobilité sociale bien plus importante pour les filles : en 1977, 40 % des filles d'agriculteurs devenaient agricultrices, contre 5 % aujourd'hui³ (Figure 1). Ces mécanismes ne sont pas sans conséquences sur la visibilité et la légitimité des femmes aujourd'hui à la tête des exploitations et notamment dans le cas des équipes conjugales. Christine Delphy affirme ainsi que dès lors qu'une femme est unie à un homme agriculteur par des liens de parenté, qu'elle soit fille ou épouse, c'est lui qui est automatiquement assigné au rôle de chef, et elle à celui d'aide familiale (Delphy, 1983). Nous partons donc de ce constat pour analyser les rapports femmes-hommes dans différents collectifs dans lesquels elles sont insérées. Nous faisons l'hypothèse que l'association avec un homme, notamment dans le cas d'une équipe conjugale, a tendance à réduire l'autonomie et entraver la reconnaissance des femmes en élevage concernées.

² Ce constat a également été dressé par la Division des services scientifiques et analytiques du gouvernement écossais (Scottish Government Rural and Environment Science and Analytical Services Division) en 2016, qui considère cet habitus comme étant le plus grand frein à l'installation des femmes en agriculture (RESAS, 2017).

³ Pour les garçons, 25 % des fils d'agriculteurs le deviennent à leur tour, chiffre stable depuis 1993 (Agreste, RA 2000 et INSEE, traitement IDELE, 2021).

Figure 1 : Mobilité sociale des fils et filles d'agriculteur.rice de 1977 à 2022.



3) Un capital foncier et économique moindre qui limite leur accès aux structures agricoles

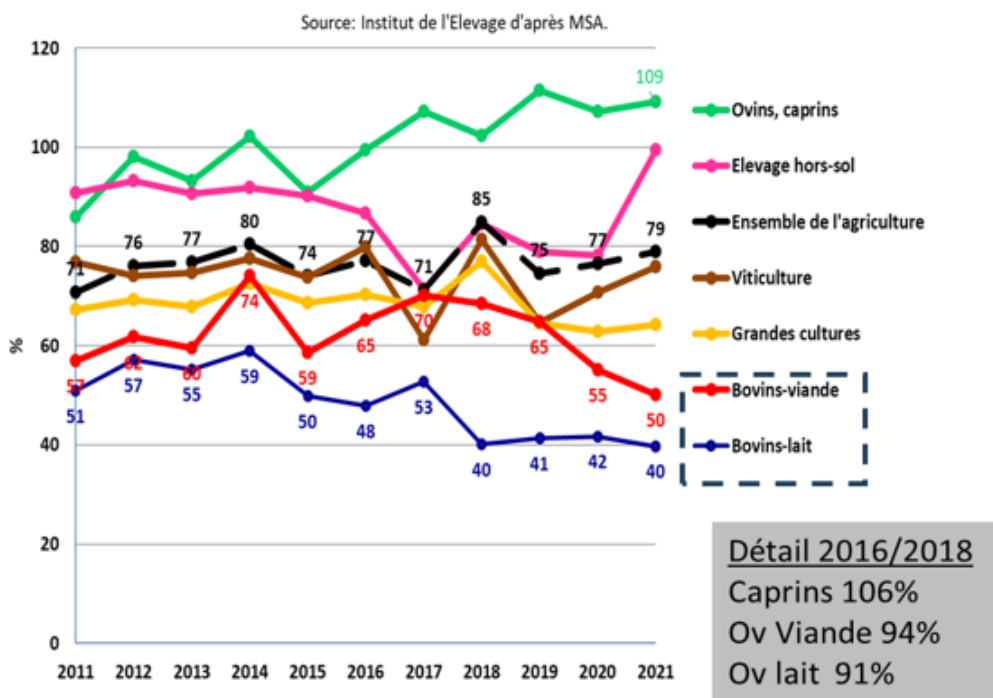
Dans un contexte européen d'agrandissement des structures d'exploitation et de compétition accrue pour l'accès aux ressources foncières, il est d'autant plus difficile pour les femmes d'accéder aux terres agricoles, que la préférence des cédants et des propriétaires fonciers ira à des acquéreurs masculins. Les femmes se voient contraintes de se reporter sur de plus petites unités de production, de taille environ 40 % inférieures aux hommes.

Confrontées aux prix des terres et du bâti, elles ont du mal à mobiliser l'épargne familiale. Les prêts des banques étant plus modiques que ceux consentis aux hommes pour des projets de production de même dimension (Dahache, 2010), elles mettent en œuvre différentes stratégies pour obtenir les fonds nécessaires au lancement de leur activité professionnelle : caution des beaux-parents, emprunts auprès des coopératives de production, des abattoirs, etc. Ces éléments conjugués font que la durée des prêts bancaires s'avère plus longue pour les femmes (entre dix et vingt-cinq ans, contre dix ans en moyenne pour les hommes). Du fait d'un apport financier initial faible et de biens fonciers moindres (Gollac & Bessière, 2020), leur taux d'endettement est plus fort que leurs homologues masculins (Dahache, 2010). Au cours de leurs premières années d'exercice professionnel, elles doivent constamment réinjecter les revenus de l'exploitation dans son fonctionnement (achat de matériels agricoles, modernisation des bâtiments de production, etc.) et s'octroyer des salaires après paiement des charges sociales et professionnelles.

A cela s'ajoute un accès moindre aux aides à l'installation, notamment la Dotation Jeune Agriculteur⁴ (DJA). Ceci s'explique en partie par le fait que les femmes, comme on l'a vu précédemment, s'installent sur des surfaces plus petites que les hommes : l'obtention de la DJA est conditionnée à une surface minimale du projet d'installation, déterminée en fonction de la localisation et de la spécialité de l'exploitation. Elles s'installent aussi plus tard : leur âge moyen à l'installation est de 31 ans, celui des hommes 29. Enfin, elles ont moins souvent suivi une formation agricole, condition nécessaire à l'obtention de la DJA.

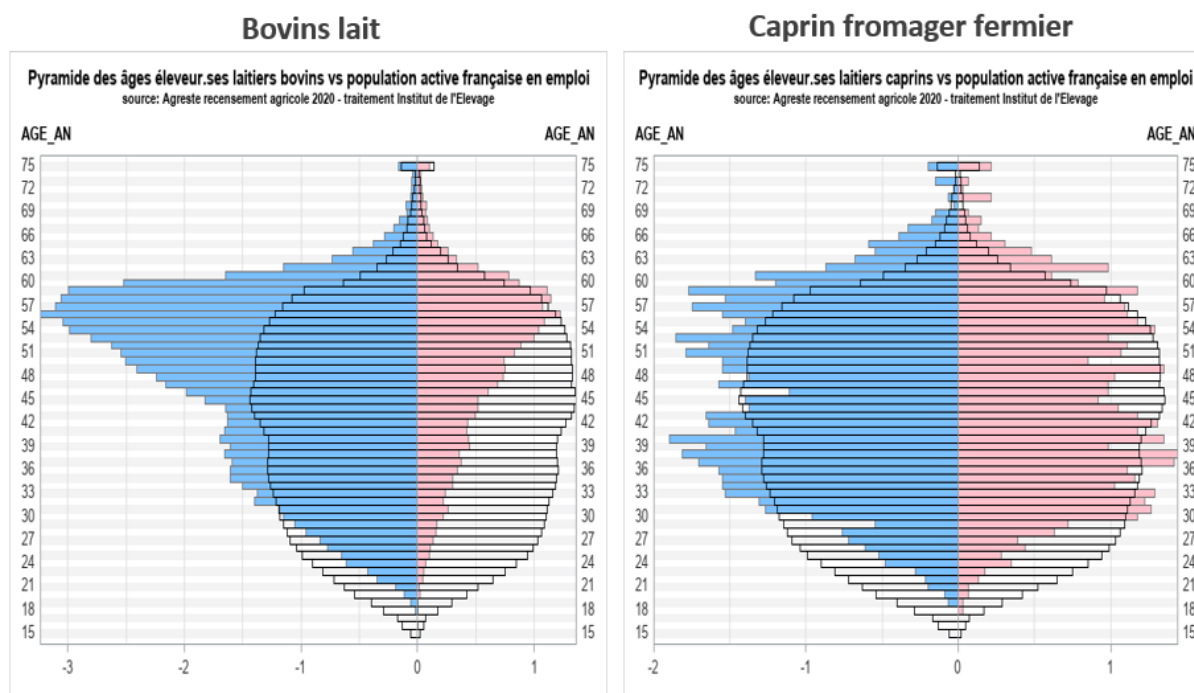
On observe en outre une forte disparité du taux de renouvellement féminin selon les filières d'élevage (Figure 2) : les secteurs qui remplacent bien les départs sont les ovins et les caprins, avec plus d'installations que de départs, tandis que les filières bovines connaissent un taux de renouvellement inférieur à 50 % (Figure 3), accentuant le double déséquilibre démographique caractéristique de ces filières (Agreste, RA 2000 et INSEE, traitement IDELE, 2021 ; Perrot, 2021). En outre, elles sont moins souvent issues du milieu agricole que les hommes et s'installent davantage en agriculture biologique et en circuit court que les hommes (Sénat 2017 ; Perrot, 2023).

Figure 2 : Taux de remplacement des départs par secteur agricole (%).



⁴ Pour l'année 2010, 945 exploitantes de moins de 40 ans se sont installées, ce qui représente 24 % des installations des moins de 40 ans. Parmi elles, seulement 28 % ont bénéficié de la DJA, alors que c'était le cas de 39 % des hommes installés du même âge. (Centre d'Etudes et de Prospective, 2012)

Figure 3 : Comparaison des pyramides des âges des éleveur.ses laitiers bovins et caprins.



4) Répartition genrée des tâches en agriculture-élevage et (in)visibilité des femmes

a. Association avec un homme et répartition des tâches professionnelles

Une fois installées, les agricultrices ont à composer avec les exigences de la profession et les résistances masculines. Le caractère genré de la répartition du travail au sein de la société a été largement documenté et en particulier en agriculture, où l'activité a historiquement été une affaire familiale, une affaire de couple et dont le lieu de travail et le lieu de vie se confondaient. Si cette répartition genrée des tâches a été étudiée à l'échelle du secteur agricole dans son ensemble, rares sont les études qui ont cherché à la caractériser dans les métiers de l'élevage. Par sa dimension particulièrement conjugale (Dufour, 2012) et en contraste avec les autres filières agricoles, le secteur de l'élevage, notamment en bovins lait, dépeint encore très bien cette répartition des tâches. Afin d'illustrer ce propos, nous avons voulu alimenter la recherche en caractérisant la répartition genrée (ou non) des tâches en fonction des quatre collectifs de travail retenus afin de voir si les éleveuses l'expérimentaient, si elles l'évoquaient, si la situation leur convenait ou si au contraire elles tentaient d'initier un changement, soit dans leurs discours, soit dans leurs pratiques, soit dans les deux sphères. En somme, nous avons cherché à comprendre comment l'association avec un homme pouvait exercer une influence sur les représentations qu'ont les femmes-éleveuses sur la répartition genrée des tâches, si cette dernière leur paraissait naturelle, comme *allant de soi*, ou bien arbitraire, imposée et donc pouvant être *remise en question*. A titre d'exemple, Christian Nicourt exposait en 2013 le cas d'une exploitation laitière constituée d'une équipe conjugale et qui fonctionnait selon la répartition traditionnelle genrée des tâches. Après leur divorce et le départ de la conjointe, l'ex-mari s'est ensuite associé avec son frère. Les deux hommes ont alors mis en place un système

de roulement dans les tâches strict, afin que chaque associé effectue tous les travaux sans que l'autre ne se sente lésé (Nicourt, 2013).

La répartition genrée du travail en agriculture entraîne des conséquences sur la visibilité, le bien-être au travail, le sentiment de légitimité au travail, mais également sur la santé des éleveuses. Le travail physique des femmes en élevage est particulièrement difficile. Bien qu'elles aient 1,4 fois moins d'accidents du travail que les hommes agriculteurs, elles souffrent de troubles musculosquelettiques 2,8 fois plus fréquemment, en particulier des affections périarticulaires, qui touchent davantage les travailleurs agricoles que la moyenne nationale (MSA, 2021). Ces disparités peuvent en partie s'expliquer de plusieurs manières :

- L'inadaptation des outils à leur morphologie.
- Le référentiel masculin dominant dans le secteur agricole, qui pousse de nombreuses femmes à prouver leur capacité physique à rivaliser avec les hommes pour être légitimes ;
- Un manque de formation sur l'utilisation des outils, les bonnes pratiques et gestes à adopter en contact avec l'outil (MSA, 2024).

b. Une répartition genrée du travail domestique très marquée en agriculture

Si le temps domestique et parental quotidien moyen des hommes et des femmes a eu tendance à diminuer légèrement au cours de ces vingt-cinq dernières années, les femmes effectuent toujours la majeure partie des tâches ménagères et parentales (Champagne, Pailhé & Solaz, 2015). La répartition genrée du travail domestique reste un enjeu fort d'égalité entre les femmes et les hommes et en particulier en agriculture. Les agricultrices consacrent en effet 3,3 fois plus de temps aux tâches domestiques que les hommes, quand l'écart est (seulement) de 2,20 fois si l'on prend en compte l'ensemble des catégories socioprofessionnelles (Insee, 2010 ; Tableau 1). En outre, le fait d'être en Agriculture Biologique ne semble pas remettre en cause cette répartition (FNAB, 2018).

Tableau 1 : Tâches domestiques selon le sexe et la catégorie sociale, en minutes.

Tâches domestiques* selon le sexe et la catégorie sociale, en minutes				
Source : Insee, enquête emploi du temps 2010. Pour les personnes en emploi				
	Ensemble	Hommes	Femmes	Rapport femmes/hommes
Ensemble	94	60	132	2,20
Agriculteur exploitant, artisan, commerçant ou chef d'entreprise	83	51	169	3,31
Cadre et profession intellectuelle supérieure	95	73	138	1,89
Profession intermédiaire	107	71	147	2,07
Employé	141	72	162	2,25
Ouvrier	86	64	158	2,47

* Cuisine, vaisselle, ménage, linge... Hors soins aux personnes, bricolage et jardinage.

Cette double journée peut jouer sur la santé physique et mentale des éleveuses, qui assurent à la fois leur travail productif mais également le travail reproductif, aussi appelé le travail familial gratuit (Delphy, 1983), qui permet d'organiser, de maintenir et de reproduire la force de travail.

5) La notion de « *care* » appliquée à l'élevage

La prise en charge du travail domestique par les agricultrices-éleveuses nous évoque la notion de *care*, que nous mobiliserons dans l'étude afin de comprendre son application dans le domaine de l'élevage, en particulier en ce qui concerne les rapports entre les éleveuses et leurs animaux. Le terme « *care* » renvoie au concept de « travail de reproduction sociale » ou « travail reproductif ». Il englobe l'ensemble des activités effectuées pour autrui dans le cadre du ménage ou de la famille, telles que le travail domestique (cuisine, ménage, corvée d'eau/de bois, etc.), la procréation, le soin des enfants, des personnes âgées et des adultes dépendants (malades, handicapés), l'éducation, et l'entretien des relations sociales de la famille. Historiquement, ce travail est réalisé par les femmes sans rémunération ou reconnaissance sociale. Le rôle de pourvoyeuses de soins (« *caregivers* ») leur est attribué par différentes normes sociales et rôles de genre traditionnels.

À partir des années 1960, divers mouvements féministes à travers le monde ont cherché à mettre en lumière cette masse de travail réalisée par les femmes, jusqu'alors restée invisible. En appelant à reconnaître le travail non rémunéré, ces mouvements ont postulé l'élargissement de la définition du « travail » aux tâches réalisées au sein de la sphère privée, telles que le travail domestique ou le travail effectué pour le compte du conjoint (dans l'agriculture ou le commerce, par exemple). Des études montrent que les tâches liées au soin et au travail domestique sont d'autant plus chronophages que les revenus sont bas, que le nombre d'enfants est élevé, et que l'accès aux services publics de qualité est limité (infrastructures d'assainissement, gardes d'enfants, écoles, etc.)(Action Aid, 2013).

Comment incarner le fait d'être une femme dans une profession masculine où l'engagement physique du corps dans le travail est valorisé (Bourdieu, Pruvost DATE) ? Dans le domaine de l'élevage, les femmes éleveuses manifestent une attitude et des pratiques de soin similaires à celles qu'elles adoptent dans les activités domestiques et parentales (Salmona 1983a, 1983b, 1986). Elles évitent de crier, évitent les mouvements brusques et les postures qui pourraient inquiéter les animaux. Le mécanisme d'attachement qui lie les éleveurs et leurs bêtes est particulièrement important chez les femmes (Bowlby 1978). Elles éprouvent des difficultés à se séparer des brebis et des vaches, même lorsque ces dernières sont très vieilles et épuisées par les maternités. La ménopause, qui correspond au départ des enfants et à l'éloignement du conjoint vers des activités administratives ou syndicales (Salmona 1994a), accentue cette difficulté de séparation pour les femmes, même celles d'origine urbaine, qui s'identifient aux bêtes (Salmona 1999).

La mort des animaux est souvent associée à cette séparation. L'investissement affectif est particulièrement marqué dans les élevages de moutons, de chèvres et de vaches, où la mécanisation de la traite et de l'alimentation n'a pas encore entraîné la réification observée dans les élevages porcins industriels (Le Tacon 1978). Hommes et femmes ne sont donc pas

comparables dans la culture du soin, où les femmes transfèrent des pratiques et des savoirs affectifs issus de l'élevage humain, soit l'éducation des enfants et le travail domestique. L'éloignement des agricultrices de la formation aux techno-sciences leur a peut-être facilité une position critique face à la vague de violences appliquée à l'élevage (Porcher 2002) : cette exclusion historique leur confère une avance dans la réflexion actuelle sur la production animale, la relation aux bêtes, les techno-sciences, l'apparition des OGM, le clonage, et le développement durable (Salmona 1982a).

Nous basant par ailleurs sur les travaux de Geneviève Pruvost, nous faisons l'hypothèse que certaines éleveuses participent d'une recomposition des rapports de sexes via l'imitation des hommes dans leurs pratiques, leurs comportements, leur langage et leurs représentations des rôles genrés en agriculture. Nous tenterons d'illustrer ce processus de virilisation des femmes (Pruvost, 2008) en proposant une typologie d'éleveuses en fonction de leur adhésion aux normes de genre masculines.

6) Violences sexuelles dans les métiers de l'élevage

Ce rapport tentera en outre d'aborder la question des violences sexuelles⁵ en élevage, ultime forme du sexisme auxquelles les femmes en milieu rural sont particulièrement exposées, selon le rapport « Femmes et ruralité » du Sénat publié en 2021 (Sénat 2021). Celui-ci explique que « les victimes de violence en milieu rural sont plus isolées, moins informées et moins protégées ». L'isolement géographique, des propriétés bien délimités dans des territoires où « tout le monde se connaît » rendent l'anonymisation des démarches des victimes très difficile. A quoi s'ajoute une plus grande précarité économique et un accès plus restreint aux services publics et aux informations. Les chiffres sont édifiants : si un tiers de la population française vit en milieu rural, ces territoires concentrent près de la moitié des féminicides⁶ chaque année.

II – Cadre méthodologique : une étude sociologique mixte

Dans le contexte de la crise du renouvellement des générations et particulièrement dans le secteur bovin, une analyse des spécificités de l'accès et de l'exercice des métiers au féminin, pour les ruminants et monogastriques (porcs, volailles, bovins viande, bovins lait, ovins, caprins), a été réalisée entre janvier 2023 et juin 2024 dans le cadre du GIS Avenir Elevages⁷.

⁵ Agression sexuelle : « toute atteinte sexuelle commise avec violence, contrainte, menace ou surprise. » Cinq zones : fesses, sexe, entre les cuisses, seins et bouche (article 222-22 du Code pénal). S'il y a pénétration, il s'agit d'un viol, puni de 15 ans de réclusion criminelle.

⁶ Féminicide : meurtre d'une femme en raison de son sexe.

⁷ Le Groupement d'Intérêt Scientifique « Avenir Elevages » regroupe 14 partenaires de la recherche, du développement et des filières professionnelles. Sa démarche s'inscrit dans la volonté de l'ensemble des acteurs des filières animales de répondre ensemble aux défis posés à l'élevage afin de proposer de nouveaux modèles productifs, économiquement viables, respectueux de l'environnement et socialement acceptables et équitables, en un mot : durables.

1) Des entretiens semi-directifs auprès de 17 éleveuses

L'étude, portée par l'Institut de l'Elevage⁸ et suivie par un groupe de travail d'experts⁹, a pour objet de recueillir la parole d'éleveuses et de comprendre leur rapport à la fois au métier et au milieu agricole, leur degré d'autonomisation, la division genrée des tâches, la reconnaissance de leur travail et de leur statut, leur rapport aux outils et aux animaux d'élevage en fonction des différents collectifs de travail dans lesquelles elles sont insérées (seule, collectif féminin, collectif mixte, équipe conjugale) et de leurs caractéristiques sociologiques propres. Dans le but d'exposer la diversité des représentations et des pratiques des femmes en élevage, nous avons intégré à notre échantillon les critères d'âge, de filière, de parcours professionnel, de taille d'exploitation et de système, d'insertion territoriale et de présence dans les instances agricoles. Dix-sept entretiens semi-directifs ont été menés auprès de cheffes d'exploitation (Tableau 2) de Bretagne, d'Auvergne Rhône-Alpes et des Pays de la Loire relevant à la fois des difficultés liées à l'exercice du métier lui-même et des verrous d'ordre sociologique émanant d'une profession où « le bon agriculteur » s'accorde au masculin (Comer, 2018).

Tableau 2 : Caractéristiques sociologiques des femmes de l'échantillon qualitatif¹⁰.

N°	Pseudonyme	Filière	Collectif de travail	Âge	Installation	Origine sociale	Système
1	Claudine	Poulets de chair	Conjugal	53	Ferme du conjoint	IMA	Label
2	Céline	Bovins viande, poules pondeuses	Féminin	35	HCF	IMA	AB
3	Rose	Bovins lait & viande	Seule avec salarié	55	HCF	NIMA	AB
4	Fanny	Ovins viande	Seule sans salariés	34	HCF	NIMA	AB
5	Hélène	Ovins viande, polyculture	Conjugal	55	Ferme du conjoint	NIMA	Convent.
6	Marion	Ovins viande, polyculture	Mixte	20	Reprise ferme familiale	IMA	Convent.
7	Mathilde	Bovins viande, ânes, chevaux, ovins viande	Seule sans salariés	30	Reprise ferme familiale	IMA	AB
8	Agathe	Poules pondeuses	Conjugal	42	HCF	NIMA	AB
9	Ambre	Caprins, bovins lait	Seule avec salarié	43	Reprise ferme familiale	IMA	AB
10	Margot	Ovins lait	Seule sans salarié	38	HCF	IMA	AB
11	Patricia	Porcs	Seule avec salariés	52	Reprise ferme familiale	IMA	Convent.
12	Marie-Dominique	Poulets de chair, porcs	Conjugale	54	Reprise ferme familiale	IMA	Convent.
13	Laura	Bovins viande, poules pondeuses	Conjugal	37	Ferme du conjoint	IMA	Convent.
14	Françoise	Porcs	Conjugal	56	Reprise ferme familiale	IMA	Convent.
15	Pascale	Poules pondeuses	Féminin	48	HCF	NIMA	AB
16	Magalie	Bovins lait	Conjugal	60	HCF	NIMA	AB
17	Léa	Bovins lait, poules pondeuses	Conjugal	41	Ferme du conjoint	NIMA	Convent.

⁸ L'Institut de l'Elevage est un institut de recherche appliquée et de développement, membre de l'Association de coordination technique agricole (ACTA). Constitué sous la forme d'une association loi de 1901, sa vocation est d'améliorer la compétitivité des élevages herbivores et de leurs filières. Ses travaux apportent des solutions techniques aux éleveurs de bovins, ovins, caprins, équins et aux acteurs économiques de leurs filières.

⁹ Elsa Delanoue (IDELE-IFIP-ITAVI), Anne-Charlotte Dockès (IDELE, GIS Avenir Elevages), Christophe Perrot (IDELE), René Baumont (INRAE), Christine Roguet (IFIP), Simon Fourdin (ITAVI), Nathalie Hostiou (INRAE).

¹⁰ Les prénoms ont été modifiés. HCF = Hors cadre familial. IMA = Issue du milieu agricole. NIMA = Non-issu du milieu agricole. AB = Agriculture biologique. Convent. = Agriculture conventionnelle.

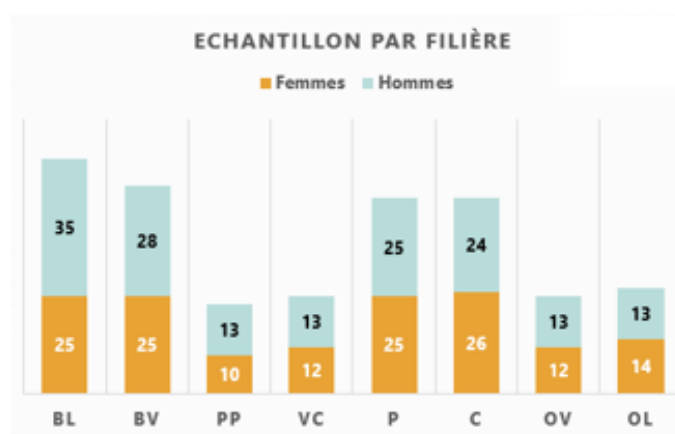
2) Prise de contact : le choix des mots

Au fur et à mesure des entretiens, je demandais à mon interlocutrice si elle avait connaissance d'autres éleveuses correspondant aux critères de mon échantillon et avec lesquelles je pourrais m'entretenir. Lorsqu'elle me donnait le nom d'un GAEC, d'une EARL ou le nom d'une ferme dans lequel travaillait une femme parmi un ou plusieurs hommes, le moteur de recherche indiquait quasi-systématiquement le nom et le prénom de l'associé masculin, ainsi que son numéro de téléphone, mais pas celui de la femme. Son identité et contact n'est pas référencée. Pour échanger avec cette dernière, je devais d'abord passer par l'homme, ce qui constituait une première barrière potentielle à la mise en relation. Dans deux cas, le conjoint n'a pas souhaité que je m'entretienne au téléphone avec sa compagne, en répondant « *ça ne nous intéresse pas* », au pluriel.

3) Un questionnaire en ligne adressé à 169 éleveurs et 149 éleveuses

A ces entretiens s'ajoute une étude quantitative spécifique à laquelle 169 éleveurs et 149 éleveuses ont répondu (Figure 4), révélant à la fois des disparités de représentations et de pratiques entre les sexes mais également des caractéristiques propres en fonction du collectif de travail (Figure 5), de l'âge et de l'origine sociale¹¹.

Figure 4 : Répartition des femmes et des hommes de l'échantillon quantitatif en fonction des filières.¹²

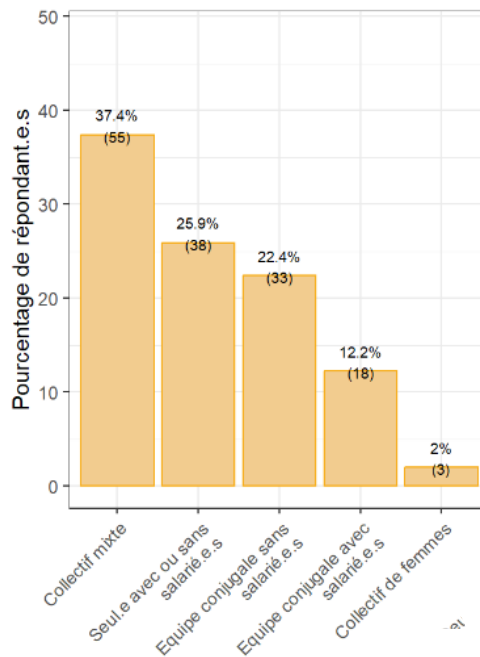


¹¹ Le périmètre d'étude comprend les filières bovines lait et viande, porcine, ovine lait et viande, caprine et avicole.

¹² BL = Bovins lait ; BV = Bovins viande ; PP = Poules pondeuses ; VC = Volailles de chair ; P = Porcins ; C = Caprins ; OV = Ovins viande ; OL = Ovins lait.

Figure 5 : Répartition des femmes de l'échantillon quantitatif en fonction du collectif de travail dans lequel elles sont insérées.

Dans quel type de collectif travaillez-vous ? (149 répondantes)



4) Le genre comme outil d'analyse des rapports femmes-hommes

Il nous semble ici important de rappeler que malgré ses spécificités, l'agriculture n'est pas isolée du reste de la société (*ibid*, 2018) et n'échappe en aucun cas aux dynamiques de genre. Nous mobiliserons ainsi le concept de genre tout au long du rapport car il offre une perspective sur les identités dites « masculines » ou « féminines » ainsi que sur les relations inégales entre les femmes et les hommes. En d'autres termes, il englobe l'assignation des rôles sociaux et des stéréotypes prédéfinis aux femmes et aux hommes, ainsi que leurs conséquences. Le genre est une construction sociale évolutive selon le temps et l'espace d'étude qui démontre que le sexe biologique n'induit pas de comportements innés. Il met en outre la lumière sur la hiérarchie des valeurs liées au féminin et au masculin, au bénéfice du second (Ricard, 2016).

Ce rapport présentera les résultats de l'étude sociologique en se focalisant tout d'abord sur le parcours à l'installation des éleveuses avant de s'intéresser à leurs représentations du métier selon le collectif de travail dans lequel elles évoluent, puis proposera une typologie d'éleveuses rencontrées en fonction de leur amplitude décisionnelle sur la ferme d'une part et leur remise en question ou non des normes de genre de l'autre.

III – Accès des femmes aux métiers de l'élevage

1) Origine sociale et mode d'installation des femmes en élevage

Comment accède-t-on au métier, quand on est une femme ? Un tiers des éleveuses qui ont répondu au questionnaire n'ont aucun parent agriculteur, tandis que ce n'est le cas que de 8 % des éleveurs interrogés (Figure 6). Les réponses à notre questionnaire confirment par ailleurs

que l'installation sur l'exploitation de leur conjoint demeure un canal d'accès important pour les femmes en élevage : 33 % des filles d'agriculteurs accèdent au métier par ce biais, ce chiffre est de 43 % pour les non-issues du milieu agricole (Figures 7 & 8) et quasi-nul pour les hommes. En revanche, ceux-ci s'installent à 87 % sur la ferme de leurs parents, quand c'est le cas pour 1 femme sur 2 (ADquation, traitement IDELE, 2023).

Figure 6 : Origine sociale des répondant.es, selon le genre, source ADquation, traitement Idele, 2024

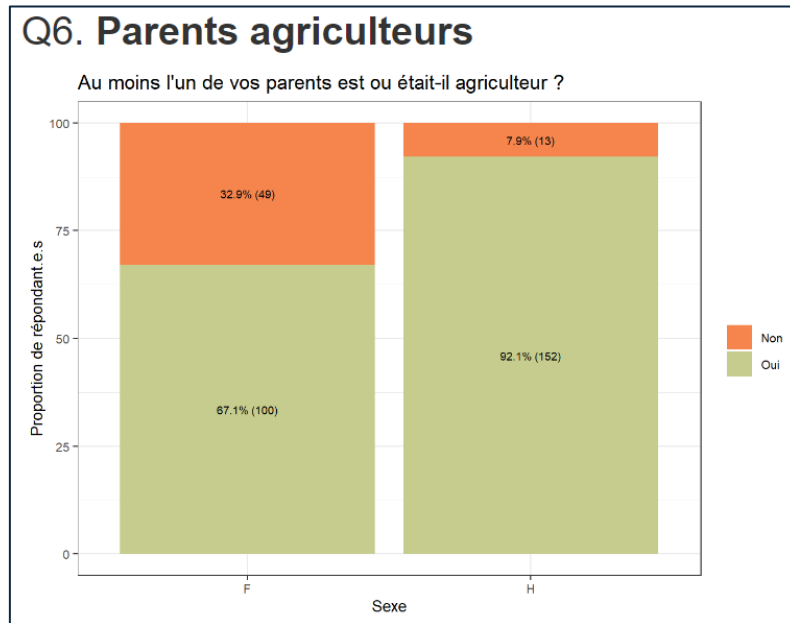


Figure 7 : Mode d'installation des enfants d'agriculteurs, selon le genre, source ADquation, traitement Idele, 2024

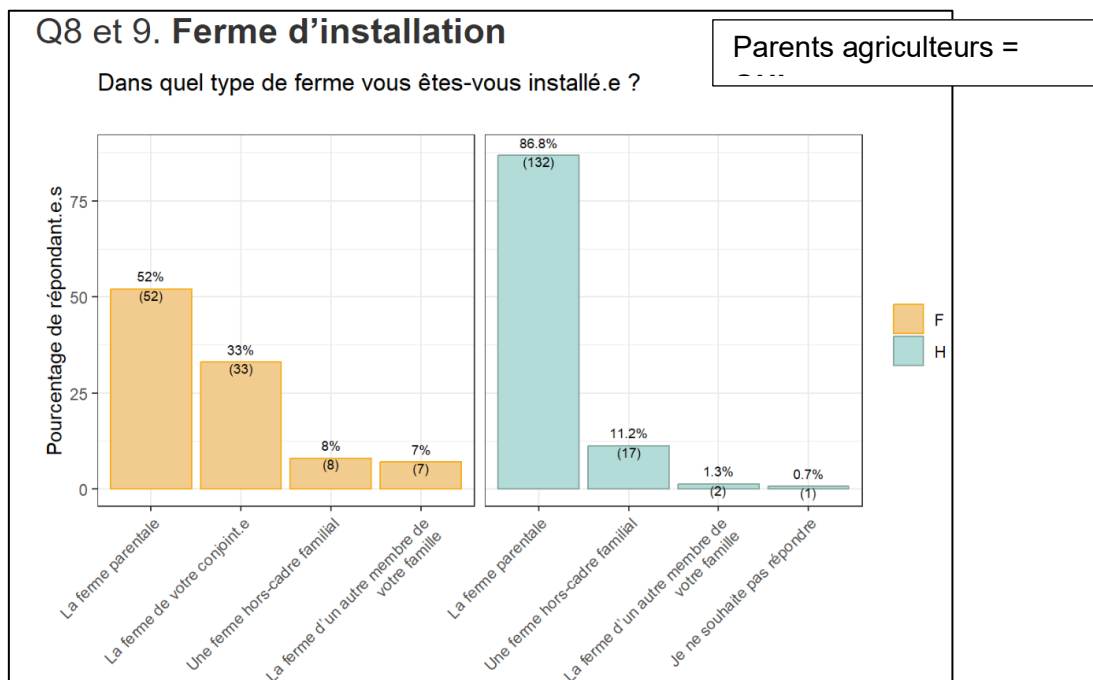
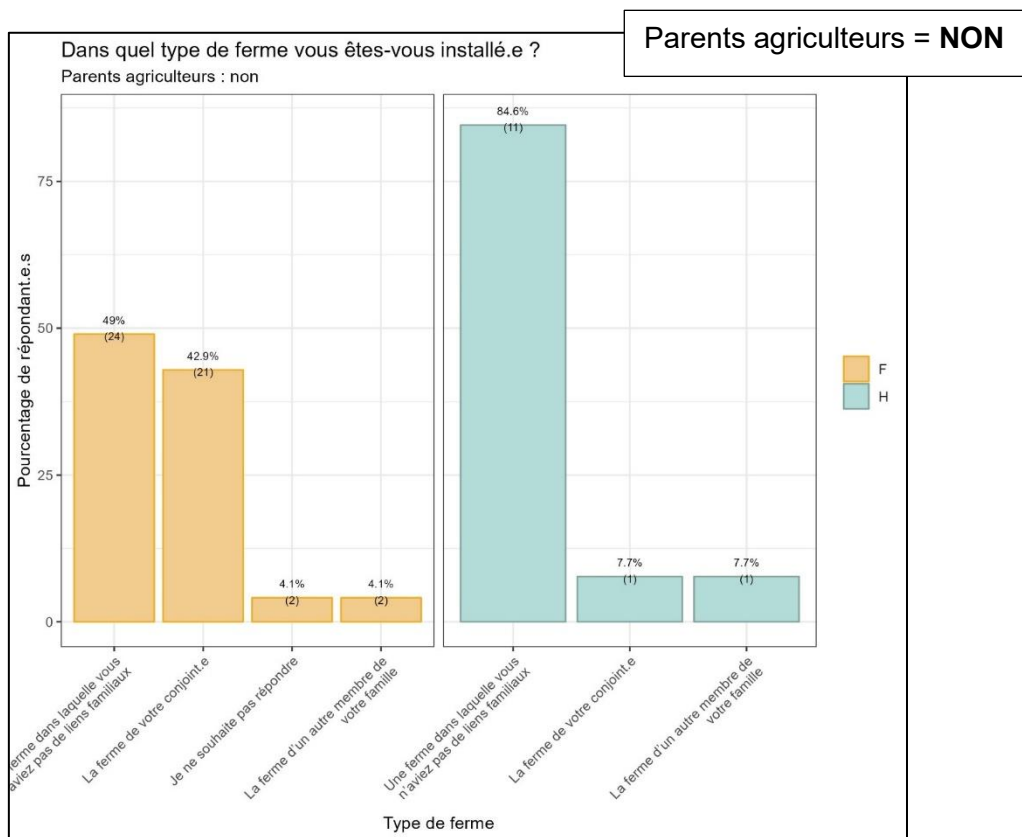


Figure 8 : Mode d'installation des non-issus du milieu agricole, selon le genre, source ADquation, traitement Idele, 2024



2) Freins à l'installation

a. Discriminations lors de la recherche de stages

La première socialisation des femmes avec le travail en élevage peut avoir lieu pendant les stages d'études effectués au cours de leur formation agricole. Au sein de notre échantillon, trois d'entre elles ont rapporté avoir rencontré des difficultés à être recrutées en stage chez un éleveur, et ce en raison de leur sexe. Laura, en bovins viande et poules pondeuses, raconte sa première approche avec la filière laitière : « *Dans les bovins, je ne trouvais pas. Clairement, dès que tu appelais au téléphone, tu le sentais. Quand je disais que j'étais une fille, je ne trouvais pas. On m'a dit : 'mais c'est pour vous ?' Je dis : 'oui, c'est pour moi'. 'Non, on ne cherche pas ça'. J'ai vraiment pris cher quand j'étais jeune, pour trouver des stages. Ça a été dur à encaisser. Là, tu te dis : 'tu te lances dans un métier Laura, si ça se trouve, c'est pas fait pour toi. Enfin, on va pas te faire la place. Personne ne va vouloir d'une femme. Personne ne va vouloir de toi'. Mentalement, à encaisser, c'était dur. Du coup je ne suis allée que chez des gens que mes parents connaissaient* ».

b. « Ça va être sale, ma fille ». L'image du métier en question

Non-issu du milieu agricole, Rose a annoncé à sa famille sa volonté de devenir éleveuse de vaches laitières. Sa mère et sa grand-mère lui ont alors répondu : « *ça va être sale, ma fille* ». Rose explique qu'elles auraient préféré qu'elle reste dans un bureau, en ville. L'éleveuse nous confie qu'elles avaient somme toute raison : « *Et en fait... c'est vrai. Notamment l'odeur. Ma belle-mère, qui est de Marseille, elle trouve que je pue. Donc effectivement, pour moi c'est pas un problème, mais pour d'autres, pour le regard des autres, ça peut éventuellement en être un* ».

Des études ont par ailleurs révélé que l'exercice du métier contrevenait l'image de la « féminité » valorisée par le patriarcat – être propre, soignée, bien habillée et mise en valeur (Guétat-Bernard, 2015 ; Salmona, 2003). Ce métier peut en outre amener les femmes à mal vivre leur rapport au corps et à adopter des vêtements et des positions nouvelles pour s'épargner autant que possible des blessures ou de souiller des parties du corps emblématiques de cette « féminité », comme le visage, les cheveux et les mains.

c. « Ma ferme est foutue ! ». Expériences de discrimination à l'installation

Quatre éleveuses rencontrées au cours de notre étude évoquent les barrières sexistes¹³ auxquelles elles ont été confrontées avant leur installation : « *Non, t'es une femme, nous on veut un homme à la ferme* » de la part des cousins associés en GAEC ; « *Comment, seule avec un enfant ? Mais ça ne va jamais marcher !* » de la part de la Chambre d'Agriculture ; « *et quand j'ai voulu lui acheter des terres, il a d'abord voulu voir mon père* », à propos d'un voisin agriculteur. Une éleveuse en porcs dans les Côtes d'Armor raconte qu'à sa naissance, son grand-père se serait exclamé « *c'est une fille, ma ferme est foutue !* ».

Ceci renforce l'idée qu'en matière d'héritage agricole, les femmes ont moins de valeur que les hommes, que les descendantes sont moins souhaitées que les descendants. Cet exemple est lié à la nature historiquement patrilinéaire de la société française et en particulier de l'agriculture, où les pères transmettent traditionnellement la ferme aux fils, qui héritent à la fois d'un nom, d'un patrimoine productif, d'un territoire dont ils doivent assurer la sauvegarde afin de préserver et de poursuivre le travail de leur lignée.

3) Choix de la filière

a. Ce qui a attiré les éleveuses

La socialisation au travail avec un animal en particulier, pour les filles d'éleveuses ou lors de stages d'étude, a été déterminante pour la grande majorité des éleveuses rencontrées.

La beauté des animaux est ressortie dans sept entretiens. L'intérêt pour les animaux, qui « *apaisent* », pouvait se coupler à un désir de vivre dans un cadre jugé « *sain* », dans un

¹³ Agissement sexiste : « tout agissement lié au sexe d'une personne, ayant pour objet ou pour effet de porter atteinte à sa dignité ou de créer un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant » (article L1142-2-1 du Code du travail).

environnement rural où l'on pouvait organiser son planning selon son désir, malgré l'astreinte. La petite taille de certaines races a également été citée, « *notamment la Bretonne Pie noir. Je trouvais que comme c'était plus petit, moi qui ne connaissais pas les vaches, ça allait être plus facile pour moi* ». Pour l'une de nos enquêtées, c'est la difficulté du travail avec les vaches allaitantes qui l'a poussée à se diriger vers une race laitière, qu'elle jugeait plus docile, moins sauvage et dangereuse.

Parmi les facteurs qui ont penché en faveur des différentes filières, les femmes ont vu dans les animaux de petite taille un moyen d'exercer un métier avec des animaux qu'elles pourraient « *manipuler plus facilement* ».

Parmi les femmes qui s'installaient sur la ferme de leur conjoint, certaines n'avaient pas le choix de la filière tandis que d'autres décidaient de créer une nouvelle activité sur la ferme en parallèle (par exemple un atelier de volailles) afin de pouvoir exercer leur désir d'autonomie et d'indépendance sans entrer en concurrence avec leur mari.

La rentabilité de l'élevage a également été citée parmi les critères de choix de la filière, notamment en volailles et en porcins.

b. Ce qui a freiné les éleveuses

Six éleveuses ont décrit la difficulté à se projeter en élevage bovin lait, notamment à cause de l'image chronophage du métier et la contrainte de la traite qui entrent en contradiction avec leurs besoins de repos, de congés, de temps passé avec leur famille. La problématique du défaut de remplacements a également été évoquée : « *C'est matin et soir qu'il faut faire la traite, t'as pas de vacances, tu trouves pas de remplaçants, c'est (souffle)... tout le temps, tout le temps. Ça me plaisait pas, puis j'ai eu le syndrome du canal carpien au bout de 5 ans que je trayais tous les jours...* ».

Une éleveuse a également souligné la peur qu'elle éprouvait à travailler avec des laitières en raison de leur taille mais aussi en raison de l'aspect technique du travail : « *C'est de gros animaux. Faut y passer pas mal de temps. Enfin, faut avoir de l'expérience. Ça me faisait un peu peur* ». La peur des gros animaux, et notamment du taureau en bovins allaitants, a été un repoussoir pour deux autres éleveuses rencontrées.

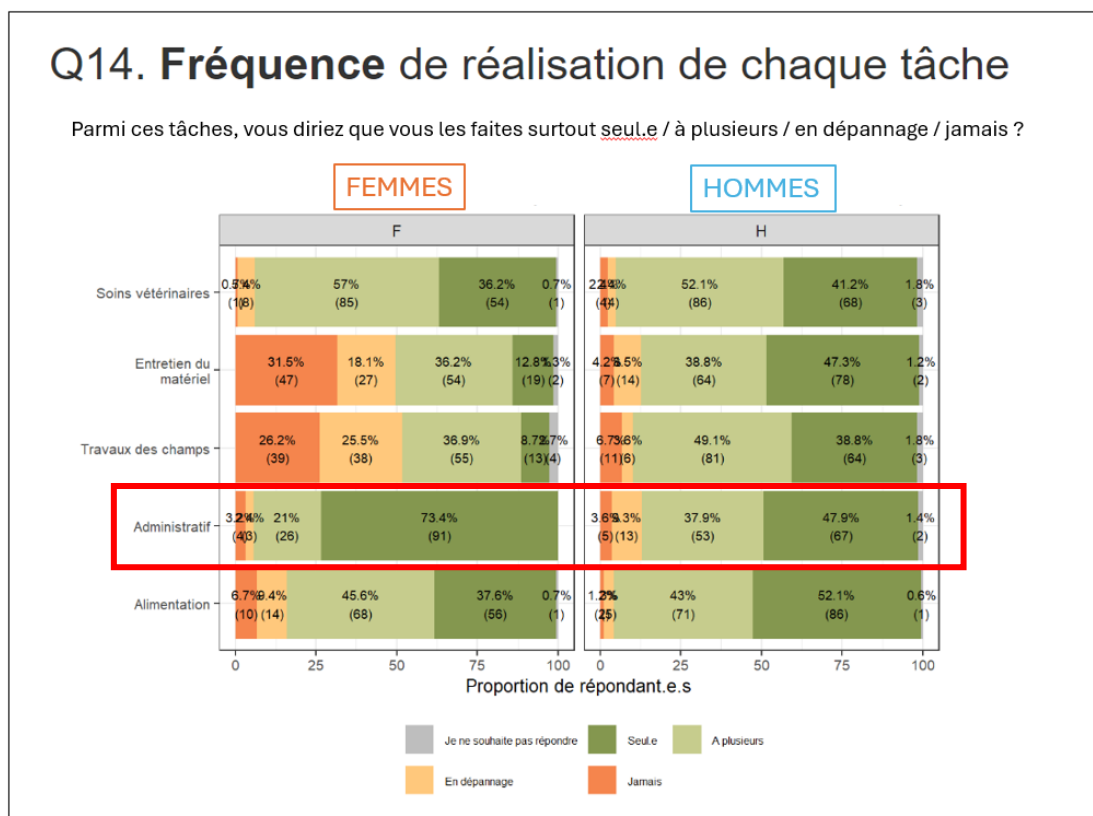
L'une d'entre elles a également souligné son désir de ne pas rejoindre son mari, installé en bovins lait, pour éviter un conflit de leadership et de place sur l'exploitation.

IV – Les caractéristiques du travail des femmes en élevage

1) La répartition genrée des tâches sur l'exploitation, frein à l'innovation en élevage

A la question « *que faites-vous sur la ferme ?* », la variabilité des réponses dans les pratiques semble être fortement liée à la composition du collectif de travail dans lequel les femmes sont insérées et, dans une moindre mesure, à l'âge des répondantes (Figure 9).

Figure 9 : Fréquence de réalisation des tâches professionnelles selon le genre, source ADquation, traitement Idele, 2024



Comment lire ce tableau avec l'exemple de l'Administratif : sur l'ensemble des répondant.es de notre échantillon, 73,4 % des femmes s'occupent **seules** de l'administratif, quand c'est le cas pour 47,9 % des hommes.

a. Seules, avec ou sans salarié.es : des décideuses innovantes

Les femmes installées seules décident de l'orientation stratégique de toutes les activités de la ferme. Parmi les six éleveuses installées seules enquêtées, cinq d'entre elles sollicitent un tiers pour effectuer certaines tâches en particulier. Deux éleveuses font ponctuellement appel à de la main d'œuvre salariée pour les travaux des champs, l'épandage du fumier ou la pose de clôtures. Dans trois autres cas, si l'éleveuse est officiellement la seule responsable de l'exploitation, le père retraité « *donne des coups de main* » sur la ferme, souvent pour l'usage du matériel, la manipulation de charges lourdes ou les travaux des champs. Une des éleveuses enquêtées, installée seule en bovins lait et caprins en Haute-Loire, a exprimé sa préoccupation vis-à-vis de ce travail familial non-déclaré, et ce pour deux raisons. Premièrement, cette main d'œuvre gratuite n'est pas éternelle : l'organisation du travail la rend dépendante de la présence de son père, qui ne pourra pas indéfiniment continuer de travailler sur la ferme. Elle envisageait même un arrêt de son activité après que son père ne cesse définitivement la sienne, car elle n'aurait ni les moyens d'embaucher un ou une salariée, ni le temps nécessaire pour combler le défaut de main d'œuvre latent. Deuxièmement, elle citait des commentaires de l'entourage professionnel agricole à l'encontre des parents, leur demandant « *pourquoi vous ne la laissez pas partir, votre fille ?* », comme si notre éleveuse ne disposait pas d'une autonomie propre, de libre arbitre, en somme que les parents étaient encore en contrôle de sa vie (bien qu'elle ait quarante-trois ans).

Les questionnements lui étaient parfois adressés directement : « *Mais vos parents ne sont pas en retraite ? Ils travaillent encore ?* », ce qui signifie selon ses termes que qu'elle est considérée comme une « *une esclavagiste qui fait travailler ses parents* ». Ce cas nous amène à nous interroger sur la pérennité des exploitations qui dépendent de la main d'œuvre familiale gratuite et de comment la profession peut ou non pallier ce problème.

Il est important de noter que, bien qu'elles aient recours à un tiers pour certaines tâches, toutes les éleveuses seules rencontrées, à l'exception d'une, étaient totalement autonomes sur l'ensemble des tâches à effectuer, de la gestion de « *la paperasse* » aux travaux mécaniques. Leur situation de cheffes seules, de décideuses, les avait conduites à se débrouiller pour connaître et maîtriser toutes les tâches, jusqu'à pouvoir les déléguer ou les partager en fonction de leurs préférences, de leurs compétences, ou bien dans une optique de réduction de leur temps de travail. Mathilde, l'unique éleveuse de notre échantillon qui n'était pas autonome sur la partie mécanique trouve ainsi un grand intérêt dans le fait de pouvoir déléguer les activités en lien avec le matériel tout prenant la décision finale. C'est dans le fait de décider, de trancher, qu'elle se revendique « *maître d'ouvrage* », cheffe de son exploitation et maîtresse de ses choix :

- « *Il y a de la mécanique tous les jours. Des fois c'est une roue à changer, à regonfler, un machin... Mais en fait je paye des gens, je délègue. Et en menuiserie, tout ça, en outillage, bricolage, je ne sais pas faire. Ça m'intéresse, mais je ne suis pas non plus passionnée. [...] Mais j'aime bien avoir des gens qui travaillent pour moi en fait. [...] Alors je ne le fais pas, parce que je fais autre chose et que je ne peux pas tout faire, mais n'empêche que comme c'est toi un peu le maître d'ouvrage, finalement c'est toi qui décides. Eh bien c'est aussi chouette de pouvoir diriger.* »

L'intensité du travail de ces éleveuses, installées seules et ayant recours à une aide ponctuelle, a été souligné dans les six entretiens. Fanny, installée en ovins viande, voit ainsi le fait de s'associer à l'avenir comme un moyen de se libérer du temps et de la charge de travail, une fois que sa ferme fonctionnera en routine.

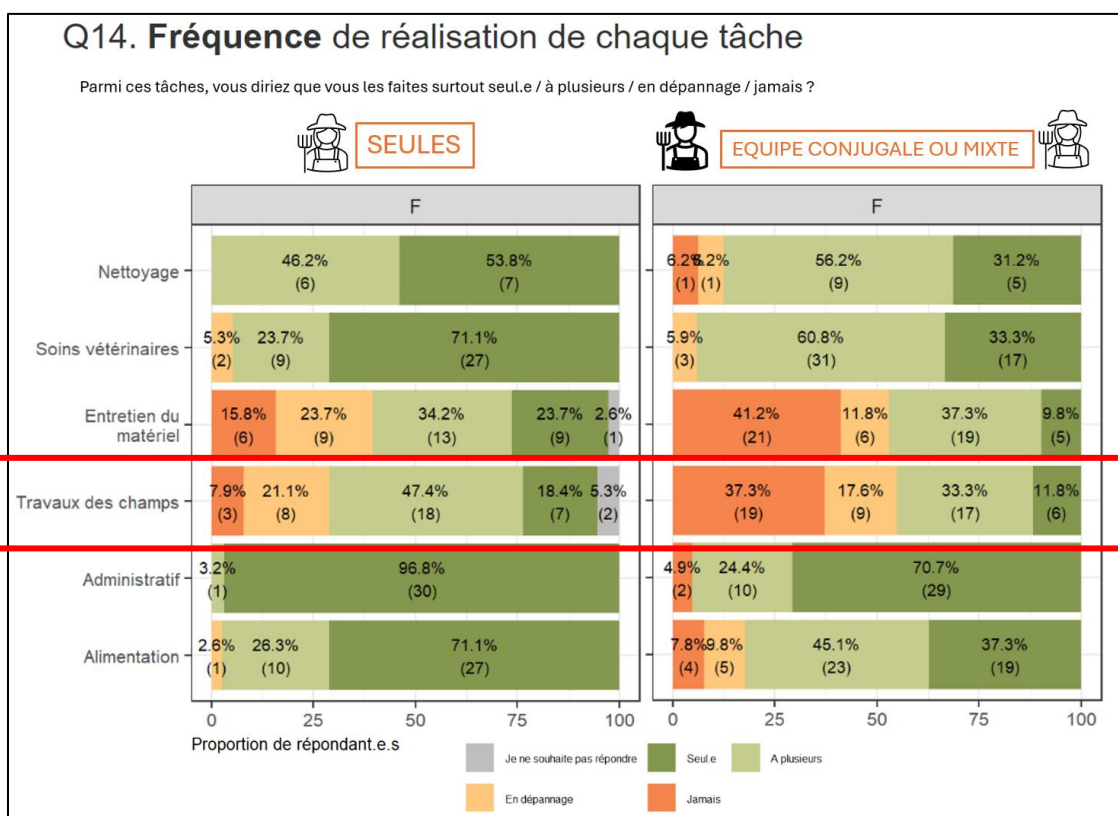
S'installer seule peut résulter d'un désir d'avoir l'entière responsabilité d'une ferme et de pas devoir se confronter à l'avis d'un associé masculin sous peine d'être automatiquement affectée à des tâches traditionnellement féminines, ingrates et de ne pas être considérée comme une égale. C'est ainsi que l'évoque Rose, non issue du milieu agricole, qui l'année de ses 40 ans a repris une ferme en bovins lait et viande dans le Maine et Loire :

« *Ce qui est très difficile, c'est d'être installée avec un homme et d'être une femme. Si y a un homme et une femme dans une ferme, je pense et j'ai vu, ça va être la femme qui va se taper tous les boulots de merde, qui va être mise de côté, dont la parole ne va pas être prise au sérieux. [...] c'est pour ça aussi que je ne voulais pas être en association, je trouve que j'arrive à m'imposer. C'est ma ferme. »*

b. La répartition des tâches entre femmes et hommes : entre assignations subies, choisies et complémentarité. Le cas des équipes conjugales et des collectifs mixtes

En comparant les réponses des éleveuses installées seules avec celles installées en équipe conjugale ou mixte au sujet de la fréquence de réalisation de chaque tâche, on observe une différence nette sur l'ensemble des activités, en particulier sur l'entretien du matériel et des travaux des champs, plus largement désinvestis par les femmes en équipe conjugale ou mixte (Figure 10). Si la proportion de femmes effectuant les tâches à plusieurs augmente sensiblement pour chaque entrée (mais augmente considérablement pour les soins vétérinaires, de 23,7 % pour les seules à 60,8 % en équipe), on remarque que l'administratif reste très fortement effectué par les femmes exclusivement (70,7 % des femmes en équipe conjugale ou mixte effectuent cette tâche seule). Ce questionnaire vient ainsi quantifier et confirmer les observations historiques sur la répartition genrée du travail en élevage, qui reste très fortement marquée en équipe conjugale ou mixte.

Figure 10 : Comparaison entre la répartition et la fréquence des tâches professionnelles chez les femmes installées seules (38 cas) et celles en équipe conjugale ou mixte (106 cas). Source : ADquation, traitement Idele, 2024



Comment lire ce tableau avec l'exemple des Travaux des champs : dans notre échantillon, 7,9 % des éleveuses installées seules ne s'occupent **jamais** des travaux des champs, quand c'est le cas pour 37,3 % des éleveuses installées avec leur conjoint ou en équipe mixte.

Nous avons pu échanger avec des éleveuses en équipe conjugale ou mixte. Cinq éleveuses sur les huit éleveuses en équipe conjugale rencontrées dénotent par la répartition fortement genrée des tâches professionnelles sur leur ferme entre elle et leur conjoint. C'était particulièrement

vrai dans les cas où l'éleveuse s'était installée sur l'exploitation de son conjoint. Éloignées des travaux liés à l'équipement agricole, ce sont elles qui prennent en charge l'administratif, la comptabilité, le soin aux jeunes animaux et qui sont, en plus, investies dans la quasi-totalité du travail domestique.

Dans notre échantillon, les trois éleveuses qui ont accédé au métier en s'installant sur la ferme de leur mari gèrent intégralement une partie de la ferme, que ce soit la reproduction, la production ou l'alimentation. C'est un moyen pour elles de se créer un espace dont elles ont l'entière responsabilité, comme pour Léa, installée sur l'exploitation laitière de son mari après un parcours de cadre dans une banque et qui a décidé de monter un atelier de poules pondeuses :

« Je voulais avoir un outil de travail où je pouvais être autonome. Donc, que ça soit suffisamment mécanisé pour y travailler toute seule. »

Si certaines femmes rencontrées remettent en question cette répartition genrée des tâches, soit en s'appropriant les techniques, en s'éloignant du travail domestique et en occupant l'espace masculin des instances de représentation, soit parce que leur légitimité sur la ferme est compromise par leur entourage professionnel, d'autres en revanche invoquent la « complémentarité¹⁴ naturelle des sexes » pour justifier à la fois leur place dans le collectif et les tâches qu'elles effectuent. Ainsi, pour 8 éleveuses sur les 17 de notre échantillon, les femmes disposeraient de facilités ou de compétences spécifiques propres qui les prédisposeraient à exceller dans certains domaines, notamment le soin aux jeunes animaux, mais les éloignent d'autres postes dits « techniques », naturellement réservés aux hommes :

« Nous les femmes, on ressent mieux l'ambiance dans les bâtiments des poulets ».

Ces verbatims sont issus d'entretiens d'éleveuses installées en équipe conjugale avec salariés. Héritières de la ferme familiale, elles dirigent l'intégralité des activités de l'exploitation, prennent toutes les décisions quant à l'orientation stratégique ou financière de la ferme-entreprise. Elles revendiquent leur position de véritables cheffes et occupent des postes à responsabilité dans des instances agricoles, opérant ainsi une transgression de genre dans ces espaces symboliquement et numériquement masculins. Malgré cette transgression, elles revendiquent la complémentarité des sexes et son importance dans la performance de la ferme, à l'exemple de Marie-Dominique, installée en volailles de chair et porcs dans la Sarthe. Elle mettant en relation les compétences techniques des hommes et celles, de soin, des femmes :

« Une femme est capable autant de réfléchir qu'un homme sur des sujets divers et variés avec des sensibilités souvent plus fines. Et la complémentarité, j'insiste beaucoup là-dessus, elle est essentielle. Sur les façons de penser, les façons de faire. En agriculture, c'est énorme. La complémentarité en élevage de la vision d'un homme et la vision d'une femme, y compris de la pratique, est hyper

¹⁴ Complémentarité des sexes : Essentialisation des rôles genrés, c'est-à-dire que les femmes et les hommes auraient des compétences naturelles spécifiques qui les prédisposeraient à maîtriser certaines tâches en particulier au détriment d'autres. Ainsi, prenant en compte les forces et les faiblesses des uns et des autres, la division sexuelle qui en résulte serait donc non seulement naturelle, mais aussi équilibrée et efficace (Tabet, 1979 ; Comer, 2018 ; Demathieu, 2022). L'adhésion à la complémentarité des sexes ne remet pas en cause la division sexuelle des tâches et la domination masculine.

complémentaire et amène beaucoup de résultats. Alors nous, on ne l'a pas vécu, mais c'est vrai en agriculture. Je le vois sur les résultats de l'élevage volaille. Et en porc, c'est encore plus flagrant. Dans les ateliers en porc où le suivi d'élevage est assuré par une femme, les résultats sont un peu meilleurs. [...] Mon mari, les garçons, ils vont être dans la technique, ils vont le gérer techniquement, nous, on va le gérer plus sur le côté sentimental, ce côté sensible, le côté humain des choses ».

Malgré cette différence innée de sensibilité entre femmes et hommes, ces leadeuses tenaient à rappeler leur compétence technique et leur autonomie sur les tâches dites masculines. La polyvalence est revendiquée comme étant une qualité professionnelle essentielle pour le bon fonctionnement de la ferme, et peut-être aussi pour renforcer leur légitimité en tant que cheffe de l'exploitation.

Françoise, éleveuse en porcs en équipe conjugale dans les côtes d'Armor, est consciente de la partition genrée des tâches sur sa ferme mais insiste sur la nécessité de participer aux prises de décision sur l'exploitation. C'est dans le fait de pouvoir décider qu'elle s'épanouit dans son métier, même si elle n'est pas présente sur l'ensemble des tâches.

Ce profil d'éleveuse, héritières de la ferme familiale, considèrent que les discriminations de genre ne sont plus d'actualité, que les hommes et les femmes ont aujourd'hui les mêmes chances et que c'est par conséquent aux femmes elles-mêmes de faire leur place, à leur image : puisqu'elles ont réussi leur carrière, toutes les femmes devraient pouvoir y arriver. L'égalité des sexes semble derrière elles, comme le souligne Françoise :

« Non, je ne suis pas féministe non plus. Je ne veux pas rentrer dans ce débat de la parité. Je trouve qu'on en parle trop. Il faut arrêter d'en parler. Il faut le faire, c'est tout. Ça m'agace quand on en parle. Je vous assure qu'en tant qu'élue, j'ai vécu les périodes de 2014 à 2015 où l'obligation de la parité dans les conseils municipaux c'est très pénible. [...] Ça n'a aucun sens. Se forcer d'aller chercher 50% d'hommes, 50% de femmes et en oubliant les compétences de chacun ? »

Le cas de Laura, installée en même temps que son mari sur la ferme familiale de ce dernier dans la Sarthe, contraste avec ces profils de femmes en équipe conjugale. Le couple est à la tête de 110 charolaises et de deux ateliers de poulets plein air. Elle est issue du milieu agricole, de parents lui ayant inculqué des méthodes de travail valorisant la polyvalence et le leadership total sur l'exploitation. Laura et son mari Thomas ont chacun leur domaine de prédilection (lui les bovins et cultures, elle les volailles) mais ont mis en place un roulement dans les tâches ce qui leur permet d'être autonomes et polyvalents sur l'ensemble de l'exploitation, et d'apporter leur expertise sur chaque activité. Ce fonctionnement semble favoriser la circulation des savoirs, la réflexion en équipe et, par extension, l'amélioration des conditions de travail sur l'exploitation. Ce jeune couple a en outre décidé de mécaniser chaque tâche au maximum afin de se faciliter le travail, mais aussi de gagner en temps et en autonomie. Ce roulement dans les tâches et la capacité de chacun à se remplacer sur les différentes tâches remet en cause la justification de la répartition genrée du travail en élevage et permet de nuancer l'idée de

« complémentarité des sexes », à condition d'avoir accès à la totalité des activités et de disposer du pouvoir décisionnel nécessaire à instaurer un changement.

Ce qui est intéressant dans ce cas, c'est que la répartition traditionnelle genrée des tâches est bel et bien présente (l'homme s'occupe majoritairement des cultures et du troupeau d'allaitantes, tandis qu'elle s'occupe principalement des ateliers de poulets) mais que l'organisation du travail par roulements et remplacements réguliers permet à Laura d'être en totale maîtrise de l'ensemble des activités de la ferme, de pouvoir donner son avis (qui sera entendu) de pouvoir proposer des innovations qui lui faciliteront le travail et celui du mari par ricochet, en plus d'aisément pouvoir se remplacer en cas de besoin.

Forte de son leadership, Laura a également pu mécaniser les tâches qui lui étaient physiquement pénibles. Les contraintes physiques l'ont poussée à innover et la solution a souvent été trouvée via l'achat de matériel moderne, adapté à leur ferme. Elle souligne l'importance de la mécanisation pour l'amélioration de son bien-être au travail.

Autre exemple de répartition compartimentée des tâches, nous avons également enquêté auprès d'Agathe, installée avec son mari en poules pondeuses bio en Ardèche. Le couple n'est pas issu du milieu agricole et ont créé leur activité à la suite d'emplois saisonniers qui ont conduit à une opportunité de reprise de ferme. Elle s'occupe du conditionnement et de la commercialisation des œufs tandis que son conjoint s'occupe de l'élevage, de l'aliment au soin des animaux. Lorsque nous l'avons contactée pour un entretien, Agathe a tout d'abord décliné notre invitation car elle ne se considère pas comme éleveuse, bien qu'elle soit associée avec son mari : « *Parce que je n'ai pas vraiment beaucoup de rapports avec l'animal. J'ai le rapport avec le produit, mais pas avec l'animal* ». C'est la proximité ou non avec les animaux qui semblent définir son rapport au métier. Se considérant avant tout comme cheffe d'entreprise, elle voit son élevage comme un moyen d'accéder à un cadre de vie à la campagne, comme une opportunité pour élever leurs enfants dans un environnement sain. Agathe ne s'identifie pas comme « *éleveuse* » avoue pouvoir exercer « *n'importe quel métier* », tant qu'elle peut vivre dans le cadre exceptionnel qui l'entoure. L'élevage est alors un moyen de gagner sa vie comme un autre, qu'elle illustre par son emploi de l'expression de « *poule aux œufs d'or* » :

Occupant les postes traditionnellement réservés aux femmes (tant dans la sphère professionnelle que domestique), le cas d'Agathe permet de montrer que l'on peut être à la tête d'un élevage et d'un collectif conjugal sans nécessairement s'identifier à la profession « agriculteur » ou à ses animaux, tout en se satisfaisant d'une qualité de vie propre au métier d'éleveuse.

c. Collectifs féminins : autonomie, remplacement et transgression de genre

Au sein des deux collectifs féminins (non-conjugaux) rencontrés, la répartition des tâches se décide selon un planning alternant chaque semaine, ou bien varie en fonction des préférences personnelles, de l'état physique et mental de la journée. Chaque éleveuse du collectif maîtrise ainsi l'ensemble des activités et se trouve ainsi autonome sur toutes les tâches : chacune peut aisément remplacer l'autre en cas d'absence, chaque associée est maîtresse de l'ensemble des activités, de chaque tâche, que ce soit l'usage de l'équipement agricole, l'administratif ou la vente.

Après avoir travaillé en tant que salariée pour ses cousins installés en GAEC, qui ont refusé qu'elle s'associe avec eux « *parce que c'est une femme* », Céline s'est installée seule en limousines et poules pondeuses en Île-et-Villaine. Sa sœur l'a ensuite rejointe pour former une EARL féminine, qui présente les caractéristiques décrites plus haut :

"On travaille, on a un roulement d'une semaine sur l'autre. Parce qu'en fait, on a les trois ateliers, plus les livraisons des œufs. Ça prend du temps. Donc, il y a une semaine où il y en a une qui fait tout le ramassage des œufs les matins. Et elle s'occupe de tous les ateliers autrement. Donc, faire un tour aux poussins ou aux poulettes, voir si ça va, soigner les vaches, pailler. C'est son rôle dans la semaine. Et l'autre, elle s'occupe de préparer les commandes et de livrer. Et la semaine suivante, on échange. Ce qui fait qu'on est toutes les deux autonomes sur tous les ateliers. On n'est pas obligées de se dire, ah mince, il y a ça, comment je fais. Donc, on tourne comme ça. On tourne toujours une semaine sur deux. Et on peut se remplacer sans soucis."

Ce modèle, en opposition directe avec celui de l'équipe conjugale, présente également un avantage certain quant à la prise de congés, de weekends ou de repos. Les femmes insérées au sein de ces collectifs revendiquent leur droit au temps libre, au loisir, à la famille, aux activités locales et à leur présence dans les instances de décision agricoles locales. Pascale et son associée vantent les mérites de l'association entre personnes sans liens conjugaux, qui facilite selon elles les remplacements, les urgences et temps de repos.

- « *En couple, en fait, tu ne peux pas te libérer. Tu ne peux pas te libérer sur plusieurs jours, sinon c'est les deux. Donc il faut un remplaçant. Nous, on est en association de tierces personnes, donc on peut se libérer, donc pour le temps libre, pour les congés, tout ça, quoi. [...] Dès la première année, on s'est pris des vacances...* »

Ces collectifs de travail opèrent donc une répartition équilibrée du travail avec un roulement dans les tâches, malgré des préférences personnelles. Céline fait le lien entre la polyvalence, l'autonomie et le degré de leadership sur l'exploitation. Elle explique que son épanouissement sur la ferme est directement lié à son amplitude décisionnelle, elle-même émanant de la connaissance et de la maîtrise de l'ensemble des ateliers de l'exploitation.

« Il faut savoir se remettre en question, tout aimer et tout gérer. Si tu ne peux pas avoir accès à toutes les prises de décision parce que tu ne connais rien sur un poste, tu ne peux pas t'épanouir en fait. Parce que tu te soumetts à la personne qui gère l'atelier. Il y a un genre de soumission de prendre une décision en faisant une confiance aveugle. Moi, ce serait avec ma sœur pareil. On pourrait prendre une décision. Je ne me vois pas dire oui, on achète ça sans connaître le pourquoi du comment, sans connaître l'atelier, sans connaître cette indépendance en fait. C'est important d'être indépendant je pense surtout. S'il m'arrive quelque chose, je sais que ma sœur va gérer derrière. Il lui arrive quelque chose, je sais que je peux gérer derrière. Il faut parler énormément. »

Ici, on ne peut prendre une décision en rapport avec un atelier que si l'on en a la maîtrise, d'où l'importance de développer la polyvalence et l'autonomie des femmes en favorisant une répartition des tâches plus égalitaire au sein des collectifs mixtes.

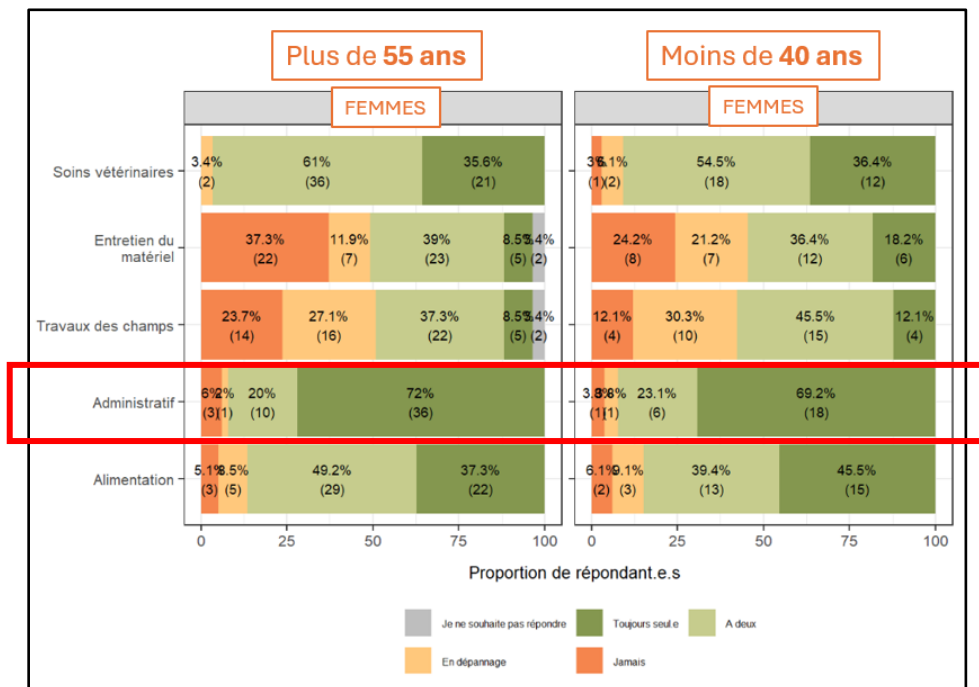
Il est par ailleurs intéressant de noter que l'un de ces collectifs féminins opérait une triple transgression des normes : transgression dans la répartition genrée des tâches professionnelles, transgression dans la répartition du travail domestique (plus équilibrée au sein du couple), transgression dans les normes de travail et les façons d'incarner la profession « agriculteur » :

« Parce que moi, j'ose le dire que la ferme marche bien. Tu ne verras peut-être pas beaucoup d'agriculteurs dire que leur ferme va bien. Nous on est en train de créer une antenne qui s'appelle Paysan Fatigué¹⁵. »

d. La jeune génération plus égalitaire dans la répartition des tâches ?

Si la composition du collectif du travail semble déterminante dans la répartition des tâches professionnelles entre les sexes et par extension dans l'autonomie et le pouvoir des femmes sur l'exploitation, l'âge semble également exercer une influence, avec une tendance à une répartition des tâches légèrement plus équilibrée chez les plus jeunes, notamment sur l'entretien du matériel et les travaux des champs (tableau 3).

Tableau 3 : Comparaison entre la répartition et la fréquence des tâches professionnelles chez les répondantes de plus de 55 ans et celles de moins de 40 ans. Source : ADquation 2023, traitement Idele.



¹⁵ L'antenne Paysan Fatigué est un groupe de réflexion composé d'éleveurs et d'éleveuses d'Île-et-Villaine œuvrant à la prévention de la détresse paysanne, en particulier des hommes.

*Comment lire ce tableau avec l'exemple des Travaux des champs : dans notre échantillon, 23,7 % des éleveuses de plus de 55 ans ne s'occupent **jamais** des travaux des champs. Ce chiffre diminue à 12.1 % pour les éleveuses de moins de 40 ans.*

Marion, récemment installée sur le GAEC de ses parents drômois, en polyculture-élevage (ovins viande), est déjà autonome à 22 ans, sur toutes les tâches de la ferme et a une préférence pour le tracteur. Elle est par ailleurs membre de l'équipe de rugby locale et du club de chasse (où elle est la seule femme). Elle n'hésite pas à remettre en cause la subordination des femmes, à l'exprimer et à la combattre. Elle évoque ici une anecdote à propos de son club de chasse :

*« Par exemple, l'année dernière, il y avait une femme dans la chasse de mon village, et elle est partie cette année. Et elle faisait tout : la vaisselle, la cuisine, tout ça. C'était LA femme. Enfin, cette année elle est partie, et donc ils disaient, « ah bah, l'année prochaine, elle est plus là, c'est toi qui vas la remplacer. » J'étais là, bah non, non, en fait, moi... **Je suis pas là pour vous servir. Vous vous démerdez en fait. Enfin, tout le monde est au même pied. Vous pouvez autant faire la vaisselle que moi. Je vais pas vous servir, quoi.** »*

Parce que femme, son club de chasse attend d'elle un certain comportement, comme de « nettoyer leur vaisselle ». Marion a bien conscience de ces assignations de genre et tient à réaffirmer son opposition à la spécialisation des tâches et à la complémentarité des sexes.

Quel que soit le collectif de travail, les femmes investissent peu les travaux des champs et l'entretien du matériel agricole. Si la majorité des éleveuses rencontrées (14 sur 17) n'ont pas la responsabilité des activités liées à l'équipement agricole, c'est dans le pouvoir décisionnel de les effectuer ou non qu'elles expriment leur satisfaction. Il est apparu une dichotomie entre d'une part celles qui disposent du leadership suffisant pour décider des tâches qu'elles effectuent ou bien délèguent à leur guise, et celles qui gèrent une partie seulement de l'exploitation, limitant leur capacité d'agir et leur poids dans la prise de décision quant à la répartition des tâches et l'orientation stratégique de la ferme. Dans ce dernier cas, les femmes n'étaient pas autonomes sur l'ensemble des activités et occupaient les postes traditionnellement attribués aux femmes en élevage, à savoir la comptabilité, l'administratif, le soin aux jeunes animaux, l'achat ponctuel de matériel et le travail domestique. Ce constat est particulièrement marqué en équipe conjugale où la répartition du travail est encore très présente, où les femmes prennent en charge les tâches d'intérieur, invisibles, morcelées et difficiles à comptabiliser. La reconnaissance des femmes en élevage et leur sentiment de légitimité semble être accru en installation individuelle, au sein de collectifs féminins, lorsqu'elles ont le même niveau de responsabilités sur la ferme que leur conjoint ou lorsqu'un roulement dans les tâches est mis en place au sein de collectifs mixtes ou conjugaux.

Il a en effet été observé que les femmes à l'origine de changements sur la ferme, d'amélioration des outils, d'aménagement des espaces de travail ou de transformations de pratiques étaient celles qui avaient accès à l'intégralité des prises de décision sur la ferme, conséquence directe d'une répartition égalitaire du travail ou *a minima* d'un système de roulement dans les tâches entre les membres du collectif. En d'autres termes, l'innovation en élevage et le leadership des

femmes sont favorisés par leur investissement actif dans toutes les activités de la ferme, investissement compromis par la répartition traditionnellement genrée du travail en agriculture.

Les éleveuses les plus épanouies sont celles dont l'avis est pris en compte, c'est-à-dire où l'homme (qu'il soit conjoint, parent ou collègue) et la femme ont le même niveau de responsabilité, où ils échangent d'égal à égal. Les hommes de la profession ont donc un rôle important à jouer dans l'écoute des avis et demandes des femmes mais aussi dans le fait de les laisser investir les espaces masculins extérieurs.

2) Difficultés dans l'exercice du métier et contournements : des pratiques innovantes, bénéfiques à la fois pour les collectifs de travail et les animaux d'élevage

a. L'équipement agricole n'est pas conçu pour inclure les femmes

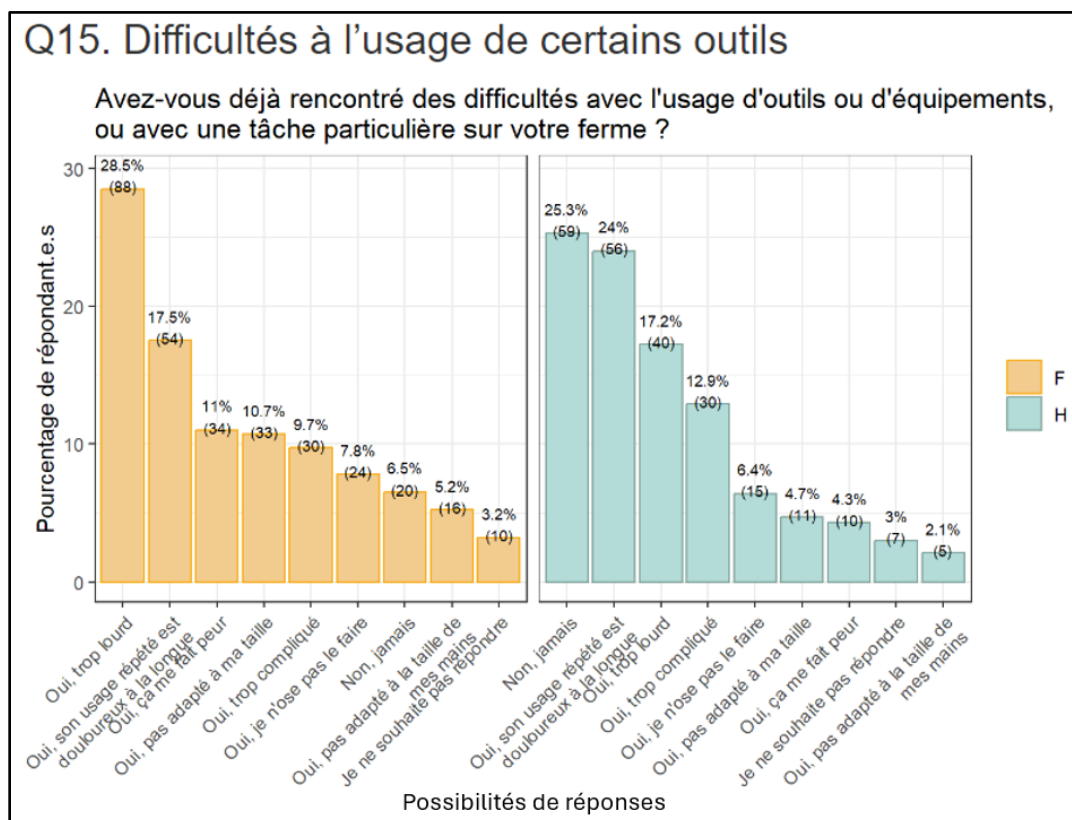
Le genre n'est pas suffisamment pris en compte dans la conception et l'utilisation des outils agricoles, malgré la forte demande en ce sens de la part des éleveuses rencontrées et le fait que l'équipement et la mécanisation semblent être des conditions d'émancipation et de bien-être au travail. Dans notre échantillon qualitatif, 12 femmes sur les 17 ont évoqué un problème de dimensionnement ou de poids des outils ; quatre ont relevé le manque de formation dans l'usage de certains outils ; enfin, dix enquêtées ont fait état de douleurs physiques, de nature et d'intensité diverses, en lien direct avec leur activité. Ces phrases d'Hélène et de Laura, installées chacune sur l'exploitation de leur conjoint-agriculteur, résument très bien la situation de la grande majorité des femmes interrogées dans le questionnaire (Figure 11) :

*" Il y a un vrai problème en agriculture, c'est que **tout est dimensionné pour des hommes**, pour la puissance physique des hommes." – Hélène, équipe conjugale*

*« Les gars, il faut être honnête, ils ont plus de force que nous. Mais il y a deux, trois trucs dans le mécanisme qui ne sont pas du tout faits pour les femmes. **Les constructeurs et les concessionnaires ne pensent pas aux femmes**. Ça, c'est vrai. Ça, oui, je le valide sans problème. » - Laura, équipe conjugale*

Les répondants et répondantes du questionnaire en ligne ont très largement fait part de leurs difficultés face aux activités et matériels de la ferme. Ainsi, sur l'ensemble des répondant.es de notre échantillon, 90,3 % des femmes ont exprimé avoir rencontré une difficulté avec une tâche en particulier. Ce chiffre s'élève tout de même 71,7 % pour les hommes interrogés, traduisant sans doute un problème de dimensionnement dans l'ensemble mais encore plus défavorable aux femmes. Seules 6,5 % des femmes n'ont jamais rencontré de difficultés avec l'usage d'outils ou d'équipements sur leur ferme, quand c'est le cas pour 25,3 % des hommes.

Figure 11 : Difficultés à l’usage de certains outils selon le genre, source ADquation, traitement Idele, 2024.



Il est important de préciser que la différence genrée s’exprime à la fois dans la quantité des réponses et dans leur qualité. Pour les femmes, la principale difficulté semble d’abord être le poids des outils (28,5 % des répondantes), leur usage répété ensuite (17,5 %), puis la peur face à la tâche en elle-même (11 %). Le risque lié à la manipulation des animaux lourds et/ou de leurs cornes a été évoqué comme étant l’une des causes de cette peur.

Parmi la palette d’outils, d’équipements et de gestes couramment sollicités pour accomplir les travaux d’élevage, les éleveuses interrogées ont signalé des difficultés physiques avec certaines tâches bien précises. En particulier :

L’attelage du matériel (6 cas sur 17) :

« Il y a des tâches, des fois, physiquement, tu en chies. Ça, je me bats tous les jours avec les gars de la CUMA. Truc tout con : il y a une prise de force sur un outil qui est vachement dur à mettre. Je dis les gars, mais c'est impossible pour moi de la mettre. Ils me disent « oui, on sait Laura, on a déjà mis de la graisse et tout, exprès ». Je dis « non, mais il faut qu'on fasse quelque chose ». Elle est

*horrible cette prise de force ! Mais je leur dis « les gars, pensez à nous, **pensez aux filles** » ! Et puis ils rigolent. Mais le pire, c'est qu'ils le font. Ils mettent de la graisse et tout ! » - Laura, équipe conjugale*

Le dimensionnement du quai de traite (3 cas sur 17)

*« Mes cousines, elles faisaient la traite. Le quai était mal fait. **Donc, les épaules, elles avaient mal. Donc on a fait une méga marche, en fait, tout du long du quai.** Moi, comme j'étais grande, je poussais un petit peu la marche, je pouvais traire à même le sol. Et les filles, elles reculaient juste le banc, enfin, la marche. Et moi, c'était à hauteur. **Parce que les salles de traite, pareil, les concepteurs ne se disent pas, « mais c'est vrai qu'il y a des gens qui sont petits ! »** - Céline, collectif féminin*

La manipulation et le déplacement de gros animaux (2 cas sur 17) :

*« Parce que quand on doit sortir des génisses, sortir en prairie, dresser à la clôture etc., on essaie de les sortir le plus tôt possible. **Mais c'est quand même des animaux qui sont conséquents, qui peuvent vite vous balader, donc au licol c'est pas la peine, et c'est vrai que ça peut être vite compliqué.** » - Laure, installée seule*

Le meulage des dents des porcelets (2 cas sur 17) ;

*« **J'ai fait des tendinites.** Parce qu'il y a la main qui tient la meuleuse, c'est toujours en tension[...]. Et il y a l'autre main qui tient le porcelet avec la gueule ouverte. On met un doigt dans la gueule pour qu'elle reste ouverte, pour pouvoir voir les dents. **Donc c'est pareil, toujours en tension.** » - Patricia, équipe conjugale*

Face à ces contraintes, les éleveuses réagissent différemment en fonction à la fois du collectif de travail dans lequel elles étaient insérées et leur capacité d'agir sur la ferme :

- Trois d'entre elles avouaient effectuer la tâche malgré tout, au risque de se blesser ;
- Douze éleveuses demandaient de l'aide à un homme, soit gratuitement à travers le conjoint, le père ou l'associé, soit en déléguant la tâche à un salarié masculin ;
- Onze d'entre elles ont eu la possibilité de contourner la tâche en innovant : amélioration de l'outil, transformation des pratiques de travail à travers la mécanisation ou le dressage, abandon de la tâche entraînant une réduction du temps de travail.

Nous donnerons des exemples pour chacune des trois stratégies énoncées ci-dessus, tantôt illustrant la violence symbolique qui s'exerce sur les femmes, tantôt les apports concrets des éleveuses sur la transformation du travail agricole. Leur présence peut ainsi être bénéfique pour le bien-être au travail à la fois de l'ensemble des membres du collectif (femmes comme hommes) et, dans certains cas, des animaux d'élevage. Il est par ailleurs important de souligner que ces catégories ne sont pas figées : une éleveuse peut faire appel à l'ensemble de ces stratégies à des moments divers de sa carrière, en fonction des tâches, de l'évolution du collectif de travail et son positionnement hiérarchique.

b. Forcer pour faire ses preuves... ou par absence de choix

Être une femme dans une profession masculine où l'engagement physique du corps dans le travail est valorisé peut amener certaines éleveuses à chercher l'intégration professionnelle à travers l'adoption de représentations et de pratiques validées par les hommes. Marion, par exemple, vient de s'installer sur la ferme de ses parents et compte un jour en être l'héritière. Pour elle, le désir de validation professionnelle semble l'emporter sur la préservation de sa santé. La peine physique et l'usage de la force sont pour elle des moyens de prouver sa valeur :

- « *En fait, chez mon ancien patron, les femmes étaient aux petites choses minutieuses et tout. Et à l'intérieur. Et les mecs aux gros œuvres, aux trucs durs, où il faut être super fort quoi. [...] Moi, **quitte à me faire mal, je préfère montrer que même si c'était dur, je l'ai fait.** Que de dire, ben non j'y arrive pas... **En fait, je déteste demander de l'aide aux autres.** » - Marion, collectif mixte*

Si Marion fait le choix de faire usage de force pour espérer occuper une place symbolique égale à celle des hommes, certaines femmes en font usage par contrainte. C'est le cas des éleveuses installées seules sans salariées, mais aussi pour celles qui ne disposent pas du leadership suffisant pour amorcer une transition sur la ferme et dont les associés ou le conjoint n'entendent pas les demandes, ou les entendent mais n'usent pas de leur pouvoir décisionnel pour instaurer un changement. Le cas de Margot, éleveuse en ovins lait en Haute-Loire, de parents agriculteurs mais installée hors cadre familial, est ici particulièrement intéressant. Margot et son mari Éric, menuisier de profession, sont tous deux propriétaires de la ferme, qui est également leur foyer. Margot est en installation individuelle, ce qui signifie que son cheptel, le matériel ainsi que l'orientation stratégique de son entreprise lui reviennent entièrement *a priori*. Outre ses compétences de menuisier, Éric possède également les savoir-faire techniques pour la conduite du tracteur, la fauche et les semis, compétences héritées de son enfance passée à la ferme familiale. Il « *donne des coups de main* » gratuitement sur la ferme, mais ces coups de main sont rapidement devenus indispensables et Margot a ainsi organisé son planning de travail en incluant cette aide familiale. L'extrait d'entretien suivant illustre les liens entre d'une part l'absence de clarté dans les rôles et les responsabilités de chacun, la dépendance aux hommes de l'entourage et les risques qui en découlent, tant au niveau de la santé que pour la survie économique de l'entreprise. Pour en saisir le contexte, Éric et son frère agriculteur décident d'installer une nouvelle porte dans la bergerie, en hiver. Étant menuisier, Éric est en charge des travaux mais se blesse au cours de l'opération et le collectif se retrouve ainsi contraint de suspendre les travaux de la porte. Margot doit alors adapter ses pratiques de travail, notamment sur le curage du bâtiment, activité pourtant cruciale pour assurer la bonne santé de son troupeau :

*« En fait ça faisait plusieurs mois qu'il avait des comportements un peu machos. Enfin machos... il me reléguait des trucs... **il prenait des décisions à ma place sur la ferme**, alors qu'il est menuisier et que la ferme elle est à moi. Mais comme on a acheté la maison ensemble, tout ce qui est travaux, c'est lui qui dirige ! Parce les travaux, c'est son truc. Mais quand je donnais mon avis, parce qu'il me demandait mon avis quand même, il me disait « bon alors Margot, il faudrait qu'on fasse la porte. » Et si je disais « non c'est pas le moment, faut d'abord faire le fumier, parce*

que les brebis vont tomber malades ». Il me disait « ah mais non, de toute façon on n'a pas le choix ! » **En fait il me demandait mon avis mais il le prenait jamais en compte.** Et donc ils ont fait le trou de la porte. Mais ensuite Éric s'est fait mal. Et comme il est menuisier, on a juste mis des planches pour colmater. C'est le coin des béliers. Ils étaient dans une grotte tout l'hiver et il n'y avait plus l'eau, parce que j'avais dû couper les tuyaux de l'abreuvoir pour faire cette foutue porte... donc moi je me suis trébuché des seaux tout l'hiver, **il n'y a jamais personne qui est venu m'aider pour aller leur mettre de l'eau, j'ai des tendinites partout maintenant...** Du coup, là, j'ai craqué. J'ai dit : « T'as dit pour la porte qu'il n'y avait pas le choix, mais c'est qui qui s'est fait chier tout l'hiver ? C'est moi !! Et là t'as décidé avec ton frère de venir finir la porte, tu me demandes même pas mon avis ! Et si tu veux parler d'argent, **moi j'ai perdu quatre brebis à cause de mammites,** » c'est la première fois que ça m'arrive à ce point, je lui ai dit « si tu veux ramener à de l'argent bah ça fait 8000 euros de perdus ! » Là il a un peu tilté, puis j'ai dit « **j'ai l'impression que quand vous n'êtes pas d'accord avec mes décisions, vous ne voulez pas venir m'aider.** » **J'ai l'impression que c'est une façon de contester mes décisions...** parce qu'en fait je me suis organisée comme ça, parce qu'ils sont là pour m'aider. **Si j'avais été toute seule, je n'aurais pas de tracteur, j'aurais trouvé des prestataires pour faire le fumier, j'aurais trouvé des solutions !** Mais comme ils sont tout le temps là... mon beau père il vient tout le temps nous aider, c'est vachement bien ! Mais le jour où il vient plus... Je sens que s'il n'est pas d'accord avec mes décisions, il ne viendra pas m'aider. **C'est un peu une manière d'avoir la main mise sur mes décisions ! Pour moi c'était une façon de nier le fait que je suis cheffe d'exploitation, que c'est moi qui prends les décisions.** » - Margot, installée seule

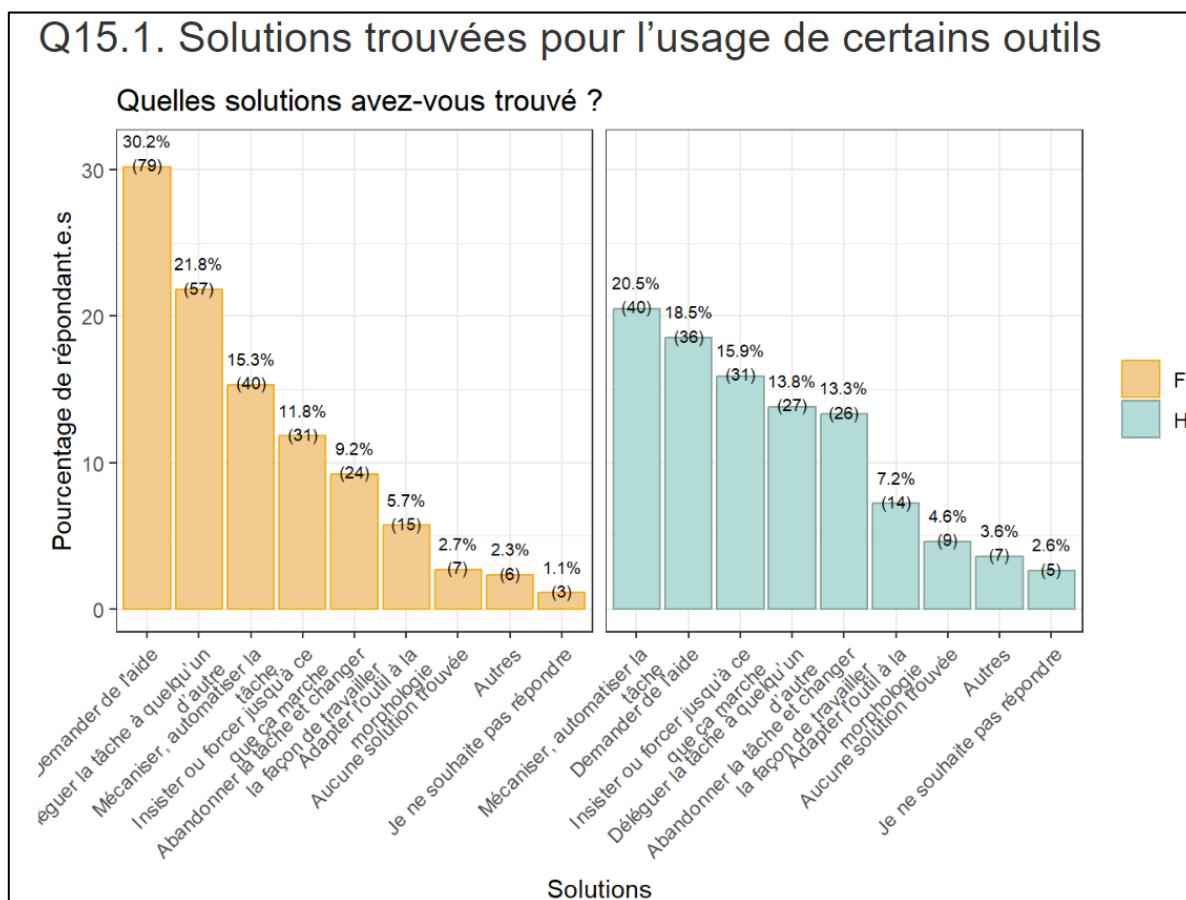
Les hommes de son entourage se trouvent dans une situation avantageuse par rapport à elle : le flou de leur place sur l'exploitation et le fait que leur travail soit un service gratuit leur donne la possibilité d'intervenir ou non, d'aider ou non, en fonction de leur avis sur les décisions que prend Margot. Bien qu'ils ne soient pas associés ou salariés de l'exploitation, cette position leur permet d'exercer un contrôle sur l'orientation stratégique de la ferme, aux dépens de la santé de l'éleveuse, de son troupeau et de l'entreprise agricole, mais également aux dépens de son sentiment de légitimité et de sa considération en tant que cheffe d'exploitation. Son avis n'est pas pris en compte et les tâches et propositions masculines sont vues comme prioritaires : c'est ainsi sa position de cheffe d'exploitation qui est remise en question.

c. Demander de l'aide... ou déléguer ?

Dans une profession où les outils sont conçus par et pour des hommes, les éleveuses font régulièrement appel à l'aide de tiers. Le mari, le père, le voisin agriculteur ou le salarié sont alors sollicités pour les tâches physiquement difficiles en raison du poids de l'équipement ou de son dimensionnement inadapté aux femmes. Dans notre échantillon quantitatif, en cas de difficultés avec une tâche, les femmes font appel à un tiers dans 52 % des cas. En particulier, elles demandent de l'aide dans 30,2 % des cas et délèguent dans 21,8 % des cas. Les hommes

ont davantage tendance à mécaniser la tâche (20,5%) même s'ils font également appel à l'aide d'un tiers dans 18,5 % certaines situations (figure 12).

Figure 12 – Solutions trouvées face à une tâche difficile, source ADQuation, traitement Idele, 2024.



Nous avons demandé aux éleveuses rencontrées ce que signifiait pour elles ce besoin d'assistance et comment ces relations affectaient la représentation de leur place sur l'exploitation et de leur métier. Hélène évoque un « *travail de sape* » quotidien et une dépendance à l'emploi du temps des hommes de la ferme :

« C'est difficile, c'est du quotidien [...]. Par exemple, une échelle qui va être lourde et qu'il faut déplacer. Ou une charge lourde. **Bah faut que j'attende quoi. Donc on est obligé de s'adapter en permanence à l'emploi du temps des autres, et en l'occurrence de l'homme qui est plus costaud et qui va nous démerder la situation qu'on n'arrive pas à démerder toute seule.** » - Hélène, équipe conjugale

La différence de constitution physique entre les hommes et les femmes est intégrée par les femmes interrogées et justifie pour certaines la répartition genrée du travail :

« Mais quand on a besoin, on fait appel à un garçon. Si on trouve que c'est trop dur et qu'on n'y arrive pas, alors c'est « allô, chéri », ou un copain » - Pascale, collectif féminin

Pour d'autres, cette dépendance aux hommes est à dépasser car elle entre en contradiction avec leur désir d'autonomie et affecte leur sentiment de légitimité sur la ferme :

« Les réflexions avec le commercial qui vient, quand il me dit « tu verras ça avec ton mari », ça me convient pas comme réponse. [...] Au niveau de l'estime de soi, c'est pas terrible. Moi, j'ai envie d'être autonome. » – Léa, équipe conjugale

Pour Céline, installée avec sa sœur en limousines et poules pondeuses en Ille-et-Vilaine, demander de l'aide à un homme peut être la résultante d'un manque formation des femmes en mécanique et travaux manuels. Elle relate l'expérience de sa meilleure amie, installée en bovins lait avec son mari. Son amie a dû passer par son mari pour mettre en place une innovation qui lui facilite le travail :

« Elle grognait après son bonhomme. Elle a dit « bon sang, fais-moi un truc. J'en ai marre, je me « pète le dos ! Du coup il lui a fait un lactoduc dans la salle de traite pour éviter qu'elle porte les seaux de lait. Elle, ce n'est pas une bricoleuse. Elle ne savait pas faire. C'est lui qui faisait. Oui... C'est souvent ça, aussi. » – Céline, collectif féminin

Cet extrait d'entretien illustre plusieurs choses : la pénibilité du travail de cette éleveuse, sa dépendance à son mari, mais également l'importance de la circulation des savoirs et des compétences à la ferme. On peut imaginer que si le mari avait la responsabilité de la salle de traite, il aurait sollicité ses compétences techniques et installé un lactoduc afin de se faciliter le travail.

Parmi les éleveuses installées seules interrogées, l'usage de l'équipement agricole et les tâches d'extérieur qui y sont liées sont déléguées dans trois cas sur six à des salariés ou des prestataires. Ces éleveuses ne se perçoivent pas comme dépendantes du travail des hommes, mais plutôt comme des décideuses gestionnaires, trouvant leur légitimité en tant que cheffe dans le fait même de déléguer les tâches qu'elles ne souhaitent pas effectuer. Etant responsables du salaire de l'employé ou du paiement des prestations, leur positionnement hiérarchique dans le collectif bénéficiait d'une clarté indispensable à la consolidation de leur place de cheffe.

d. Innover en contournant la tâche : amélioration de l'outil, mécanisation et transformation des pratiques d'élevage

Face aux contraintes du travail et en vue de le faciliter, onze éleveuses sur les dix-sept enquêtées ont opté pour une transformation de l'outil ou bien des pratiques, remodelant leur travail afin qu'il corresponde davantage à leur morphologie, à leur rapport au métier ou à leur représentation de la relation humain-animal. L'une d'elles résume ainsi l'importance de la place des femmes en agriculture, dans la mesure où elles sont à l'origine de demandes d'amélioration du confort de travail, au bénéfice de tous :

« En fait, quand il y a des aménagements faits dans une ferme, sur la partie ergonomie, c'est souvent la femme qui le demande, parce que la femme arrive, elle va dire « moi, j'ai pas la même force, faut changer les barrières, faut... » Donc souvent, au début, le gars râle un peu, mais au final, tout le monde en bénéficie. »

Les transformations peuvent être de simples améliorations de l'outil, modifiant sa dimension afin d'en réduire le poids ou de l'adapter à la taille de sa main. Ces « micro-améliorations »

sont multiples et diverses, spécifiques à chaque atelier. Une éleveuse de porcs s'est fabriqué un panneau dimensionné à sa taille pour déplacer sans peine ses animaux imposants ; une autre éleveuse, trop petite pour apercevoir l'attelage depuis la cabine de son tracteur, s'est installé un miroir pour une meilleure visibilité ; deux femmes en équipe féminine ont fait fabriquer une clef sur mesure pour tirer leur tapis à fientes, qui étaient dangereuses à la manipulation.

Lorsque l'amélioration de l'outil de suffit pas, la mécanisation des tâches les plus difficiles est également une solution à laquelle les éleveuses ont recours, lorsqu'elles disposent d'un apport financier suffisant et du leadership nécessaire à son implantation. Installée en charolaises et poulets de chair avec son conjoint, Laura insiste sur le confort et la sécurité que lui procure la mécanisation systématique des activités de la ferme :

- *« On s'est équipés d'un couloir de contention. Et du coup, maintenant, on manipule nos animaux tous les deux en toute sécurité. Et puis il faut de la force pour manipuler les bêtes. Là, nous, on est tous les deux, je suis une femme, il faut qu'on puisse manipuler des bovins en toute sécurité, sans le moindre effort. Et aujourd'hui, les véto, quand ils viennent, qu'est-ce qu'ils sont contents ! Parce que du coup, quand les véto viennent, on met les bêtes là-dedans, ils sont heureux ! Ils me disent « mais on n'a jamais vu ça nous ! ». **J'ai même manipulé des génisses alors que j'étais enceinte.** Et j'étais bien avancée. Je m'en souviendrai toujours. J'en revenais pas. On a fait ça tous les deux en une heure et demie, **en toute sécurité.** Et pour nous, **comme pour les animaux, en toute sécurité aussi pour eux. Puis maintenant, ils ont l'habitude, ils le connaissent. Ils passent dedans trois, quatre fois par an.** »* - Laura, équipe conjugale

Ce cas illustre les bienfaits de la mécanisation ou de l'aménagement sur la qualité de vie au travail de l'équipe mais également sur la sécurité du troupeau.

L'innovation par le changement des pratiques de travail peut revêtir différentes formes, allant du dressage au changement de génétique, en passant par l'abandon complet de la tâche, mais elle est systématiquement mise en place en réaction à une contrainte. Dans le cas de Patricia, en porcs naisseurs dans les Côtes d'Armor, la contrainte physique l'a amenée à repenser le travail, ici à choisir une autre souche de truies pour pouvoir se passer du meulage des dents des porcelets. La réduction de la pénibilité du travail lui est directement bénéfique mais l'est également pour le collectif de travail et le bien-être de ses animaux :

Laure, installée en vaches laitières et en chèvre après ses parents, décide de changer les pratiques de dressage qui lui semblaient « dangereuses » et « violentes » afin de pouvoir manipuler les génisses en toute sécurité.

« Dans les pratiques, c'était plus violent. Et je dirais que depuis que je suis installée, j'ai dit « mollo sur les génisses, dans la mesure où il faut qu'on se calme, faut pas qu'on les tape, ça sert à rien, elles avanceront pas mieux. Et en fait moi j'avais commencé à dire ça parce que... ça me faisait de la peine. Mon père avait cette habitude de dressage, en se disant « on va les dresser comme ça ». Les génisses je me rappelle quand j'étais gamine, c'est mes frères qui y allaient, ça courait dans tous les sens, il fallait être quatre... il fallait faire

attention ! Et là maintenant, on fait plus ça. Ça fait deux ans qu'on caresse les veaux dès qu'ils sont petits. Mais caresser tout l'animal, et très régulièrement quoi. Pour qu'il soit habitué à être touché partout en fait. Et qu'il s'attache aussi à notre présence. De façon à ce qu'il soit moins sauvage. Maintenant les génisses, à l'automne, dès qu'il y a la première gelée, je monte avec un seau de grains, je les appelle et elles me suivent. Et on descend. Et puis on rentre. Et puis c'est tout. » - Laure, installée seule

La modification des techniques de dressage facilite son travail mais également celui de ses parents, qui travaillent encore avec elle. Le moment est également sans doute moins stressant pour les génisses. Par ailleurs, Laure a besoin de moins de main d'œuvre pour effectuer la même tâche.

Magalie, également en bovins lait, non-issu du milieu agricole et installée avec son mari dans le Morbihan, a pour objectif de se libérer le maximum de temps de travail en systématisant progressivement la monotraite de ses Prim'Holstein croisées, en laissant ses vaches dehors toute l'année et en les nourrissant à l'exclusivité à l'herbe :

Dans les cas où les éleveuses ont adopté des pratiques d'élevages « douces » avec leurs bêtes, c'est la contrainte du métier et la difficulté de certaines tâches qui a été l'élément déclencheur. C'est avant tout pour elles-mêmes qu'elles ont mis en place des façons de travailler moins pénibles physiquement, moins stressantes, moins dangereuses. Les animaux en bénéficient par ricochet. Quatre éleveuses ont en revanche évoqué leur empathie et leur affection pour leurs animaux comme argument supplémentaire pour modifier leurs pratiques de travail :

*« Ben... le problème des cornes c'est que c'est dangereux entre elles, pour nous aussi, parce qu'un coup de corne c'est vite arrivé, hein ! Et puis avant on écornait les veaux, donc... à deux mois, on brûlait en fait la base de la corne. Avec un fer. C'est... un fer à souder un petit peu. On leur brûlait la corne, sauf que... **je trouve que c'est un petit peu violent comme truc, de leur brûler, de les manipuler comme ça, on aime pas du tout.** » - Céline, collectif féminin*

Face à ces constats, il convient alors de nuancer l'hypothèse selon laquelle les femmes auraient naturellement davantage d'affection pour leurs bêtes, ce qui entraînerait la mise en place de pratiques plus douces lors de leur manipulation. Ces pratiques, semblent venir d'une part d'une réponse à une contrainte physique, d'autre part d'une socialisation des femmes au care dès l'enfance.

e. La formation et l'importance des groupes de femmes en non-mixité choisie pour monter en compétence et faire circuler les savoirs

Contourner les difficultés physiques de la profession peut également passer par l'apprentissage de nouveaux savoirs. L'importance de la formation aux aspects mécaniques de la ferme a émergé dans quatre entretiens. L'un des collectifs par exemple, composé de deux femmes en totale autonomie sur l'ensemble des tâches, se « perfectionne l'une et l'autre sur la partie mécanique, apprend sur les réparations de machines ».

Nous avons vu en introduction que les femmes arrivent plus fréquemment au métier en deuxième partie de carrière et suivent moins souvent des formations agricoles que les hommes. Dans la mesure où la répartition égalitaire des tâches semble favoriser l'innovation en agriculture, il semble crucial de permettre aux femmes de se former aux postes dont elles sont les plus éloignées, à savoir les travaux des champs et l'entretien du matériel mécanique dans son ensemble. Trois des éleveuses rencontrées, installées seules, ont ainsi évoqué leur besoin de formation, mais à une condition : se former sans la pression du regard de l'homme :

« Moi, si c'est des formations autour de mécanique, ou poser des clôtures, ça j'aimerais bien le faire sans aucun homme quoi. Pour pouvoir rapprendre de zéro parce que sinon ils commencent à le faire sans nous. Il y a un risque qu'ils disent « ça va être un peu compliqué » ... et le regard il peut être pesant ». – Rose, installée seule

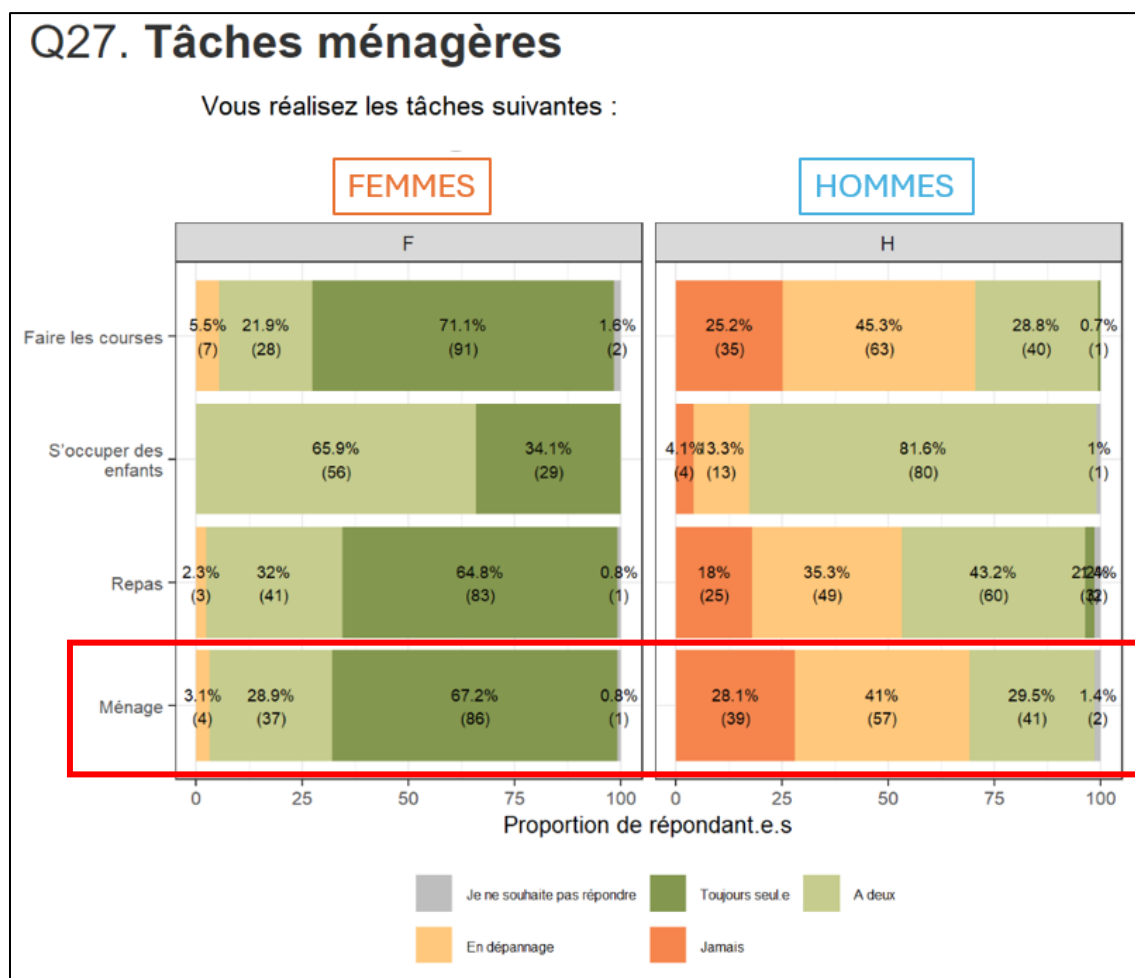
Céline, en collectif féminin, a évoqué l'importance des rencontres entre femmes, pour évoquer ses besoins et élaborer des stratégies de formation. C'est au cours d'une de ces réunions en non-mixité choisie, qu'elle raconte, enthousiaste : *« C'était vraiment libre, c'était non-mixte. Et on a encore soulevé plein de trucs, par exemple « moi, je voudrais bien me former au tracteur, mais je n'ose pas. J'ai peur de dire devant un homme que j'y arrive pas... ». C'est des trucs comme ça qui sont sortis ! Donc, on s'est rassemblées, on a fait la commission et puis on a dit qu'il faut qu'on travaille là-dessus. Donc, on va faire une formation tracteur, non-mixte. On va faire ça. »*. Le groupe en non-mixité choisie peut être vu comme un espace où l'on peut partager son vécu à l'abri du regard des hommes, évoquer ses besoins sans la peur d'être jugée et s'organiser afin de monter en compétence et en donc en autonomie. C'est une étape intermédiaire et nécessaire à l'*encapacitation* de certaines femmes qui en ressentent le besoin. L'objectif de ces groupes n'est pas d'exclure les hommes mais de faire monter les femmes en compétence.

3) La répartition genrée du travail domestique, facteur d'invisibilisation des éleveuses

a. Charge mentale et double journée

Nos résultats quantitatifs confirment les données préexistantes en matière de répartition genrée du travail domestique. Sur l'ensemble des répondant.es de notre échantillon, 67,2 % des femmes s'occupent seules du ménage, quand c'est le cas pour 1,4 % des hommes (Tableau 4). De plus, 41 % des hommes font le ménage en dépannage et 28,1 % ne le font jamais (3,1 % et 0 % pour les femmes respectivement).

Tableau 4 : Comparaison entre la répartition et la fréquence du travail domestique chez éleveurs et éleveuses de notre échantillon. Source : ADquation, traitement Idele, 2024



Si l'on regarde cette répartition en fonction de différents critères (collectif de travail, âge, origine sociale), on remarque que la nature du collectif de travail et l'origine sociale des éleveuses et éleveurs interrogés ont très peu d'influence sur cette répartition mais que l'âge semble jouer sur les réponses, avec une répartition équilibrée des tâches inversement proportionnelle à l'âge. En effet, parmi les femmes et les hommes de plus de 55 ans, 72,5 % des femmes s'occupent toujours seules du ménage et 31 % des hommes ne le font jamais. Ces chiffres descendent à 53,6 % pour les femmes et 13,5 % pour les hommes chez les moins de 40 ans de notre échantillon.

Cette double journée peut affecter la santé physique et mentale des éleveuses. Hélène, installée sur la ferme de son mari après une carrière d'ingénieur agronome, évoque la charge mentale associée à la charge de travail domestique qui lui incombe en tant que femme d'agricultrice.

Il a été observé que les éleveuses parmi les plus transgressives dans l'organisation du travail, c'est-à-dire qui occupent les espaces de travail traditionnellement masculins, font le lien entre leurs pratiques professionnelles et leurs pratiques domestiques, trace d'une porosité entre les

représentations des deux sphères de travail : « *nous, on a tout déconstruit à la maison, c'est mon bonhomme qui fait à manger* » ; « *Mes garçons ils ont tous eu une poupée quand ils étaient petits* » ; « *Moi, mes enfants, ils ont nos deux noms* ». Ces agricultrices, qui ont subi le sexisme du milieu à différents endroits de leur parcours professionnel (victimes d'interactions sexistes avec des hommes lors de l'installation ou dans l'exercice du métier) se sont approprié certaines tâches masculines en délaissant les tâches traditionnellement féminines, soit par absence de choix, soit pour montrer qu'elles en étaient aussi capables, même si la tâche était vue comme une corvée. Vivre le sexisme du milieu, transgresser les normes de genre au niveau professionnel et le remarquer dès qu'il se présente à elles les ont conduites à questionner l'ensemble de leur vie sous le prisme des inégalités de genre : ce sont ces « lunettes féministes », acquises via leur expérience de travail, qui les conduites à identifier les inégalités dans la gestion partagée du travail domestique, travail de care non-rémunéré.

b. Genre et (in)visibilité du travail domestique

Nous avons observé que le travail agricole était composé de tâches plus ou moins valorisées par la profession, plus ou moins visibles, plus ou moins pénibles. Il en de même pour le travail domestique, qui s'étend du travail quotidien le plus ingrat au « quasi loisir »¹⁶ (bricolage et jardinage). Nous avons rencontré une éleveuse dont le conjoint s'occupe d'une partie du travail parental, mais de la partie visible seulement, dont il tire une valorisation sociale. Dans l'extrait suivant, l'éleveuse Margot l'analyse très bien, consciente que c'est à elle que reviennent les tâches invisibles, ingrates, administrativement lourdes :

« Moi j'ai une grosse charge mentale sur l'exploitation, puis quand même avec les enfants : c'est quand même moi qui gère s'il faut les emmener chez le docteur, tous les papiers, demander la CMU, ça c'est MOI qui m'en occupe ! Moi à chaque fois que j'ai cherché une nounou, c'est moi qui vais chercher, la recruter, m'occuper de faire ses fiches de paye et tout ça. Mais, ça, ça se voit pas ! Par contre, c'est lui qui les amène à l'école : ça, ça se voit ! Mais moi ça m'arrange, parce que c'est le moment où je traie ! Mais tu vois du coup les gens se disent « wah, Éric il s'occupe trop bien de ses enfants ! » et tout ça. » - Margot, installée seule

c. L'inégale répartition du travail domestique, frein à la présence des femmes dans les instances agricoles

Si le travail domestique est un enjeu fort en termes de santé (physique et mentale) des éleveuses, il semble également être l'un des freins à la présence des femmes dans les instances agricoles. Les réunions ont souvent lieu le soir, lorsque les femmes s'occupent de l'intendance familiale, notamment des enfants. Rose, elle-même administratrice d'une coopérative laitière, observe un même fonctionnement dans l'institution, où « *les femmes restent à la ferme pour faire le travail, s'occuper de l'enfant, alors que souvent elle est plus impliquée qu'eux dans l'atelier lait,*

¹⁶ Le partage des tâches domestiques entre hommes et femmes évolue très peu - *Centre d'observation de la société*, 2015.

donc ça devrait être elle qui y va ». Elle remarque par ailleurs que lorsque les femmes sont bel et bien présentes, elles n'ont que peu la parole : on les voit, mais on ne les entend pas. Selon elle, ce sont les hommes qui monopolisent le temps de parole, la durée de la réunion, véhiculant leurs idées et leurs représentations du métier. Elle témoigne :

« Un jour, moi j'ai pris la parole en disant « mais où sont les femmes, on les voit pas, on les entend pas, elles sont pas là ! ». Et j'ai plusieurs gars qui m'ont dit « c'est bien, t'as bien fait de dire ça » ... mais leur femmes étaient pas là non plus (rires) ! Et quand tu leur demandes, ils te disent « bah ouais mais elle peut pas venir parce qu'il y a pas que la ferme, y a aussi les gamins, y a aussi la bouffe, y a aussi... ». Du coup je l'ai dit au micro parce que ça m'a trop saoulé quand même ! Après, ils voulaient prendre les femmes en photo. La chargée de com a dit « nous c'est bien à l'AG, on a des femmes, levez-vous, je vais vous prendre en photo ». Alors je me suis levée, j'ai pris le micro j'ai dit « c'est bien de nous prendre en photo, mais nous laisser parler ce serait peut-être encore mieux ». – Rose, installée seule

Cette inégalité d'accès et de représentation au sein des instances de gouvernance est un enjeu majeur à la fois pour la visibilisation des femmes et la prise en compte de leur parole, qui viendraient enrichir la profession, au bénéfice de toutes et tous. Comment alors favoriser leur inclusion dans les organisations agricoles ? Céline, membre d'un groupe de femmes en non-mixité, explique l'incompatibilité du fonctionnement de ces instances avec l'emploi du temps des femmes (réunions généralement le soir) et comment elles y ont collectivement remédié :

« Avant, les réunions, c'était le soir. J'ai dit, le soir, vous êtes mignon, mais moi, j'ai des gosses. Maintenant, c'est en journée. C'est acté. C'est un jeudi tous les deux mois, en journée, de 10h à 16h. Pour que chaque femme puisse prendre sa place. [...] Et on travaille beaucoup sur la sociocratie, où tout le monde a le même temps de parole. Chacun a sa place et chacun peut donner son point de vue et chacun est écouté. Et on part du principe que quand on prend une décision tous ensemble, il faut que tout le monde soit d'accord. Il faut que tout le monde puisse se dire je suis capable de vivre avec cette décision. Ça permet de prendre sa place et c'est ce qui permet aux femmes d'oser prendre la place parce que sinon il y en a qui ne disent rien. Donc, on ne se coupe pas la parole et on arrête les blagues sexistes d'un côté comme de l'autre. Eh bien, ça fait vachement de bien. » - Céline, collectif féminin

Ainsi, l'inégale répartition du travail domestique, l'organisation interne des instances agricoles et les inégalités de la prise de parole en réunion conduisent à une exclusion passive des éleveuses des postes à responsabilité en agriculture. Réorganiser les plannings de réunion pour les rendre accessibles aux femmes, mieux répartir le travail familial gratuit, proposer des fonctionnements de réunion favorables à la parole de chacune, autant de leviers potentiels pouvant favoriser la représentation effective des femmes dans les instances, lieux de pouvoir masculins par excellence.

4) Spécificités féminines des pratiques d'élevage ?

Parler de spécificités féminines en ce qui concerne les pratiques d'élevage ne serait pertinent quand dans le cadre d'une étude qualitative comparative entre leurs pratiques et celles des hommes. Or, dans ce cas précis, nous n'avons accès qu'aux dires des femmes enquêtées. Une éleveuse a évoqué le fait que les hommes expriment moins volontiers leur affection pour leurs animaux, mais en ressentaient tout autant. Pour Margot, l'expression de sa sensibilité envers les brebis est moquée, discréditée par son entourage professionnel :

*« Mon beau-frère se fout de ma gueule tout le temps **parce je suis trop sensible avec mes brebis**... enfin quand j'ai une brebis qui part, je pleure... enfin voilà... parce que mes brebis, c'est... enfin voilà. **Pourtant lui il a l'air très attaché à ses vaches**... Je comprends pas pourquoi il dit ça ! » - Margot, installée seule*

a. Identification aux mères

Pour deux de nos enquêtées, l'expérience de la maternité a exercé une influence forte sur leurs pratiques de travail et leur relation au troupeau. Ces femmes parlent d'identification à l'animal en tant que mère, quand on a *soi-même* été mère. Cette expérience les a conduits à se mettre à la place de l'animal en train de vêler et ainsi adopter des pratiques d'accompagnement à la mise bas moins brutales. Rose décide de reprendre seule une ferme en bovins lait et viande dans le Maine-et-Loire. A tout juste quarante ans, elle vient d'avoir son premier enfant. Cette socialisation à la maternité lui confère une représentation nouvelle des mises bas et sa qualité de cheffe seule lui octroie le leadership nécessaire à la négociation avec le cédant afin de modifier les pratiques sur la ferme :

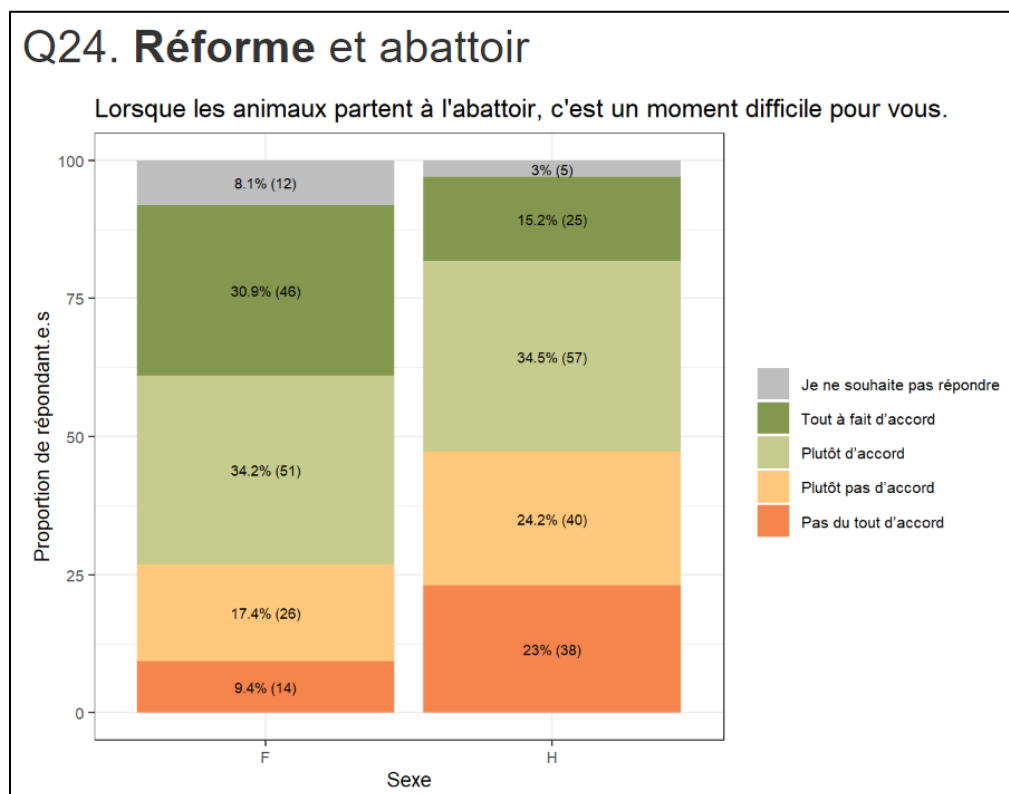
*« Moi ce qui m'a vraiment énormément choquée quand je suis arrivée ici... je venais d'avoir mon bébé comme je vous l'avais dit, et au niveau des vêlages, **je me mets à la place en fait de l'animal qui est en train d'avoir son petit quoi**. Et ça m'a... et ça, j'ai pas eu l'occasion de l'exprimer mais... donc je sais pas si on appelle ça la féminité mais enfin voilà... et notamment et **quand ils tirent comme des malades sur le veau avec le palan**... Georges par exemple il disait « allez tu tires ! Il va sortir ce gros veau ! ». Moi ça **me faisait vraiment très bizarre, j'avais accouché six mois avant quoi**. Mais même maintenant, **il y a des moments où on s'identifie presque à l'animal. Enfin c'est comme un bébé qui naît**. Donc ce que je fais, moi, depuis que c'est moi qui décide, j'essaie de jamais tirer sur les animaux et de les laisser vêler toutes seules, tranquillement, sans intervenir, je les regarde. Parfois il faut intervenir, mais la plupart du temps, ça se passe bien. » - Rose, installée seule*

b. La réforme, moins bien vécue par les femmes

Afin de saisir le caractère genré de l'affection que ressentent les éleveurs et les éleveuses envers leurs animaux, nous avons demandé à notre échantillon quantitatif d'hommes et de femmes comment était vécu le départ des bêtes pour l'abattoir. D'après nos résultats, le départ des

animaux est légèrement plus difficile pour elles (65,1 % contre 49,7 % pour les hommes, Tableau 5).

Tableau 5 : Comparaison entre les réponses d'éleveurs et d'éleveuses à l'affirmation « Lorsque les animaux partent à l'abattoir, c'est un moment difficile pour vous ». Source : ADquation, traitement Idele, 2024



Certaines éleveuses mettent en place des stratégies pour contourner ce moment délicat. Une éleveuse en bovins lait a choisi de ne pas nommer ses vaches en vue de limiter son attachement aux bêtes et ainsi mieux accepter le moment de la réforme. Selon elle, donner un nom, c'est élever l'animal au rang d'individu, ce qui rend leur départ à l'abattoir plus chargé émotionnellement.

Par ailleurs, il semble que plus l'animal a été collaboratif, c'est-à-dire que plus il a facilité le travail de l'éleveuse et meilleure a été sa « carrière », plus il est difficile de s'en séparer. Patricia, éleveuse en porcs dans les Côtes d'Armor, nous a témoigné de son affection envers l'un de ses anciens verrats avec qui il avait été aisé de travailler.

L'attachement aux animaux est par ailleurs lié aux spécificités de la filière et à la taille de l'élevage. Les éleveuses ayant évoqué leur affection et la difficulté de la réforme sont installées en bovins ou en ovins, à nombre réduit. Le troupeau, par sa taille, semble rendre les bêtes anonymes.

L'affection des femmes envers les animaux est également nuancée par le discours d'éleveuses qui se représentent leur élevage à travers la rentabilité de l'entreprise, les animaux étant

davantage un moyen qu'une fin. C'est le cas d'Agathe, installée en poules pondeuses avec son mari en Ardèche :

*« Et puis après, j'adore le poulet, j'adore la viande, j'adore les œufs. Ça fait partie de notre alimentation quotidienne. On en mange tous les jours, des œufs. Donc nous, c'est un peu la poule aux œufs d'or. En tout cas, pas au niveau de la richesse matérielle, mais la richesse personnelle, en tout cas. **Ce qu'on a pu faire, c'est grâce à la poule. Même si elle est un peu con.** »* - Agathe, équipe conjugale

La notion « d'élevage de rente » a été citée par la majorité des éleveuses en volailles ou en porcs, où la réforme fait partie intégrante du cycle de travail, où elle est le « *résultat d'un travail bien fait* » :

*« Les gens me disent "Ça vous fait quoi quand ils partent à l'abattoir ?" Bah on les élève pour ça quoi. **C'est un élevage de rente ! C'est pas un élevage d'agrément.** »*
- Françoise, équipe conjugale, porcins

V – Reconnaissance du travail : être une femme dans une profession masculine

1) *« Il fallait que je prouve »*. Faire comme les hommes pour faire sa place

Nous avons vu que face aux contraintes liées à l'équipement agricole, certaines femmes insistaient physiquement avec la tâche ou l'outil afin de prouver leur valeur au reste du collectif. Le regard masculin sur le travail des femmes et les stratégies élaborées par ces dernières pour s'y adapter ont été citées par sept éleveuses au profil varié. Ce regard s'exerce d'abord sur leur maîtrise technique de l'équipement agricole et notamment du tracteur. C'est ainsi que pour Laura, savoir conduire le tracteur est la démonstration de sa légitimité en tant qu'agricultrice. Issue du milieu agricole, elle hérite des compétences professionnelles et de l'expertise agricole familiale qui la socialise aux activités « *réservées aux mecs* » et lui inculque l'importance du lien symbolique entre la maîtrise des outils et la considération par le milieu professionnel.

« Il fallait que je prouve qu'une femme puisse conduire un tracteur, faire de la mécanique, faire de la soudure. Des trucs qui sont réservés qu'au mecs. Mais en tant que fille il faut que tu redoubles pour montrer à tout le monde que tu es capable de le faire. Pour mes anciens employeurs... et puis même à l'école ou en stage. À l'école, quand on faisait des travaux manuels avec la classe, je me disais qu'il faut montrer qu'une fille est autant capable de faire une chose qu'un gars. »

Mais « faire comme les hommes » ne se limite pas aux seules pratiques de travail sur la ferme. Cela implique parfois d'adopter des attitudes, des comportements, des expressions masculines, de parler de « *petites nénettes* » en évoquant d'autres femmes, de moquer les groupes non-mixtes afin de se distancier de son genre, de viriliser son genre.

La question du vêtement et de l'apparence physique a notamment été évoquée comme moyen de se déguiser et de s'adapter aux normes vestimentaires du milieu, notamment lors des foires, des comices agricoles et des réunions en dehors de la ferme, en somme les lieux de rencontre entre professionnels. Selon elles, l'apparence est vue par le milieu agricole comme une autre

preuve de sérieux dans le travail (ou de manque de sérieux) et donc de légitimité à être intégrée au milieu :

*« Sur le vestimentaire, c'est fort d'être éleveuse. **Parce que pour être reconnue, on ne peut pas se saper comme on a envie.** Mais disons que si je vais à une foire agricole en robe, talons ou nus pieds, je ne vais pas être reconnue en tant qu'éleveur. L'éleveur, il va à la foire avec une vieille paire de pompes ou une paire de bottes, un pull bien usé, qui ne tape pas à l'œil, un jean standard, pas maquillé, pas coiffé, strict minimum. **On sort de l'étable.** »* - Laure, installée seule, bovins lait et chèvres

Porter la cote de travail devient alors une forme de transgression de genre, un message adressé aux autres éleveurs, un code signifiant que l'on appartient bien à la même profession et que l'on peut donc échanger d'égal à égal. Porter la cote lors de rencontres avec d'autres agriculteurs est par ailleurs un moyen de signifier que l'on travaille tellement que l'on n'a pas eu le temps de se changer avant de sortir, autre preuve de respectabilité et de dévouement au travail. Léa évoque la pression du regard masculin à la fois dans le choix de ses vêtements et dans le *bon* comportement à adopter : il ne faut ni paraître trop féminine, car elle passerait pour anti-professionnelle, ni trop masculine, car outrepassant les attentes esthétiques des hommes envers les femmes.

*« En fait, c'est difficile de trouver sa place en tant que femme. Parce que... **il faut imposer le respect, tu vois. Il faut être sérieux.** Après, si t'es trop masculine, ça va pas. Si t'es trop féminine, ça va pas. »* - Léa, collectif conjugal, poules pondeuses

Le besoin de faire ses preuves, de redoubler d'efforts en tant qu'éleveuse indique l'existence d'une « présomption d'incompétence » (Javelle, 2024) vis-à-vis des femmes, une propension du milieu à douter de leurs capacités à mener à bien les activités historiquement réservées au genre masculin.

2) « Ça va aller madame ? » - Présomption d'incompétence des femmes en élevage

a. « Vous avez un télescopique, vous ? » Privilège masculin dans l'usage des outils

La division sexuelle du travail repose en partie sur le monopole masculin, à de rares exceptions près, du maniement des outils les plus sophistiqués (Tabet, 1979, Pruvost, 2008). Les mondes agricoles et le secteur de l'élevage ne dérogent pas à la règle et les travaux liés au matériel agricole lourd demeurent, comme nous l'avons vu, en grande partie l'affaire des hommes. En tant que femme, investir ces espaces historiquement masculins constitue la levée d'un interdit, une transgression de genre que trois éleveuses de notre échantillon qualitatif ont opéré. Dans les trois cas, elles ont rapporté des remarques sexistes émanant des hommes de la profession, que ce soit au sein du collectif de travail, lors de rencontres avec des commerciaux démarchant la ferme ou lors de l'achat de matériel agricole. Laura, installée en équipe conjugale dans laquelle s'opère une rotation dans la répartition du travail, est compétente et autonome sur toutes les tâches, travaux des champs compris. Elle témoigne ici d'un échange passé avec un

mécanicien, chez qui elle s'est rendue pour acheter de l'huile d'hydraulique pour son chariot télescopique :

*« C'était un truc tout bête, c'était l'été dernier tiens, j'étais chez un mécanicien à 6 km. Et mon mari il dit « tiens, il faudrait l'huile pour le télescopique », du coup je vais chercher l'huile. Je m'en souviendrai toujours : Quand j'ai poussé la porte du magasin, le monsieur m'a dit « madame, c'est pour quoi ? » Je lui ai dit « ben je viens chercher de l'huile HV45 pour le télescopique ». Et il me dit « **et vous êtes sûre que vous avez besoin de ça, vous ?** » ? Je lui dis (insistante) « oui, je viens vous chercher de l'huile HV45 pour le télescopique, C'est de l'huile d'hydraulique ». « Et... vous utilisez ça pour quoi ? » Je lui ai dit c'est pour mettre dans mon télescopique. – « **Ah, parce que vous avez un télescopique madame ?** » – « Bah oui, sur la ferme, j'ai un télescopique, oui (rire) ». Je ne comprenais pas ce qu'il voulait au début. **Je pense qu'il ne concevait pas qu'une femme vienne chercher de l'huile pour un tracteur.** Je pense qu'il ne comprenait pas. Il est allé voir son collègue. Il a dit « la dame, elle veut de l'huile ». Je veux de l'huile, j'ai le droit d'avoir de l'huile quand même ! Et puis même, à un moment donné, il m'a dit « madame, ça va aller ? Vous voulez que je vous le mette dans la voiture ? » Je lui ai dit « non, ça va aller ». Il me dit « vous êtes sûre ? Parce que c'est lourd ! » **Je lui ai dit « ça va aller, ne vous inquiétez pas ! (rires) »***

La présomption d'incompétence est une forme de violence symbolique, une barrière à laquelle Laura doit se confronter régulièrement et l'appelant à se justifier d'occuper un poste où l'on ne l'attend pas. Issue du milieu agricole et aujourd'hui considérée comme une cheffe d'exploitation à part entière par son entourage professionnel, elle se souvient de l'inquiétude qu'exprimaient les voisins agriculteurs à la voir conduire le tracteur peu après son installation sur la ferme de son conjoint Thomas.

Laura se permet aujourd'hui d'en rire, pour signifier que ces remarques ne l'affectent pas dans sa légitimité d'être une femme en élevage pleinement compétente et responsable de l'intégralité des activités de l'exploitation. Son statut de cheffe et son sentiment d'être cheffe lui permettent de se distancer de ces remarques sexistes et d'exprimer sa fierté à occuper ces espaces masculins, à porter des charges lourdes, à manier les outils les plus sophistiqués, comme un homme.

b. « Je peux parler au patron ? »

L'accès tardif des femmes au statut de cheffe d'exploitation, leur sortie progressive du secteur agricole depuis la seconde moitié du XXe siècle et la pratique culturelle de la transmission de la ferme aux garçons de la famille semblent favoriser un environnement social dans lequel il est encore difficile de percevoir les femmes comme cheffes, comme premières responsables, comme se situant au sommet de la hiérarchie des collectifs de travail agricoles. L'homme reste vu comme le propriétaire et le transmetteur à la fois du patronyme, des terres et du capital productif. Il est à la fois le chef de la famille, le chef de l'exploitation (et de l'équipe de travail) et l'interlocuteur privilégié avec l'extérieur.

Ce phénomène s'incarne en élevage lorsque quelqu'un d'extérieur à la ferme, arrivant sur l'exploitation et y trouvant une femme comme interlocutrice, lui signifie de vouloir « *parler au patron* ». Cela sous-entend qu'elle ne peut pas l'être *a priori*, qu'elle n'a ni les connaissances ni la légitimité de parler et prendre des décisions pour la ferme dans son ensemble. L'intégralité des éleveuses rencontrées ont témoigné de ce phénomène, signe que leur statut administratif de cheffe d'exploitation ne les protège pas de la tendance à l'infériorisation de leur position hiérarchique de la part du milieu professionnel. Dans les représentations communes de ce milieu, on considère que, dans le cas d'une équipe mixte, l'homme est *par défaut* le patron.

« Il venait pour nous vendre un truc... Et il y avait notre salarié qui était en train de laver un tracteur. Donc le mec s'arrête, il va parler au salarié. Ensuite, j'arrive. Là il ouvre la vitre, je dis bonjour, il me dit « je cherchais Jean-Georges [son mari], mais j'ai vu son salarié. Au revoir. » Alors déjà [ironique], j'aurais peut-être pu lui dire où il était. Et son salarié, c'est le nôtre à tous les deux ! Et les questions qu'il avait, peut-être que je pouvais y répondre, parce qu'en l'occurrence, c'est moi qui fais les chèques, c'est moi gère les factures et les bons de commandes. »

Si les éleveuses interrogées ont toutes eu affaire à ce phénomène, les conséquences sur leur bien-être sur l'exploitation variaient en fonction leur degré de leadership sur la ferme.

Celles qui sont responsables de l'entièreté de l'orientation stratégique de la ferme et qui se sentaient pleinement cheffes d'exploitation n'expriment pas d'amertume vis-à-vis de ces interactions. Au contraire, elles déjouent ces préjugés en se moquant ouvertement du malheureux technico-commercial qui ne savait pas à qui il avait affaire. Il est par ailleurs intéressant de noter que certains de ces profils sont fières d'annoncer que le patron, ce sont bien elles : « *Des fois ça m'arrangeait de dire « ah bah non, il n'est pas là le patron ! » Parce que ça m'arrangeait bien ! Des fois je dis (fière) « ouais il est là, il est juste devant vous »*. Cette fierté assumée peut être interprétée comme un moyen d'affirmer leur place et légitimité en tant que professionnelle du monde agricole à part entière, au même titre que les hommes, comme une preuve que les femmes, contre toute attente, peuvent *aussi* être à la tête d'une exploitation.

A l'inverse, pour d'autres femmes dont la place sur la ferme est limitée à des espaces de pouvoir bien délimités, cette question est vécue comme une violence symbolique de plus qui les renvoyait à leur position hiérarchique sur la ferme. C'était notamment le cas pour les trois femmes installées sur l'exploitation de leur mari, ayant hérité du rôle de leur belle-mère en ce qui concerne la répartition genrée des tâches et qui semblent être les plus au fait des problématiques liées à la condition féminine en élevage.

3) L'invisibilisation administrative

L'invisibilisation des femmes en élevage a lieu en trois endroits. Sur le lieu de travail, en cas de répartition genrée des tâches ; dans les instances agricoles, espaces majoritairement masculins ; mais également sur les documents administratifs et référencements officiels.

Au sujet de la reconnaissance des femmes en tant que cheffes d'exploitation, une éleveuse rencontrée se souvenait avoir reçu son diplôme de BTS au nom de *monsieur* Duclos (son nom

de jeune fille) et d'aujourd'hui constamment recevoir des courriers au nom de *monsieur* Gasteau (le nom de son mari), bien qu'il ne soit pas concerné par la lettre.

Un autre exemple d'invisibilisation administrative peut se lire sur les registres du cadastre. L'extrait suivant, tiré de l'entretien avec Margot, en est une illustration. Bien qu'ayant acheté la ferme en indivision avec son mari et qu'elle soit la seule à payer les impôts fonciers, seul son mari est inscrit au cadastre. C'est ce dernier qui reçoit les courriers dont le contenu s'adresse en réalité à Margot :

« Quand on a acheté le terrain, le cadastre ils ont mis le nom de mon mec Des fois le cadastre, j'ai envie de les appeler aux impôts et de leur dire « non mais attendez, le chèque des impôts, c'est moi qui le paye les impôts fonciers, vous n'avez jamais remarqué que sur le chèque il y a écrit Margot Chauvin ? Vous pouvez arrêter d'envoyer vos trucs à Éric Javel ?? En plus il s'occupe pas du tout des papiers, alors que tous les papiers importants qui concernent la propriété ils sont tous adressés au nom d'Éric Javel. Moi je trouve que les premiers à être sexistes, c'est l'administration. C'est resté comme avant, Il n'y a rien qui change. T'as l'impression d'être soutenu par personne en fait... enfin c'est ça qui est dur. »

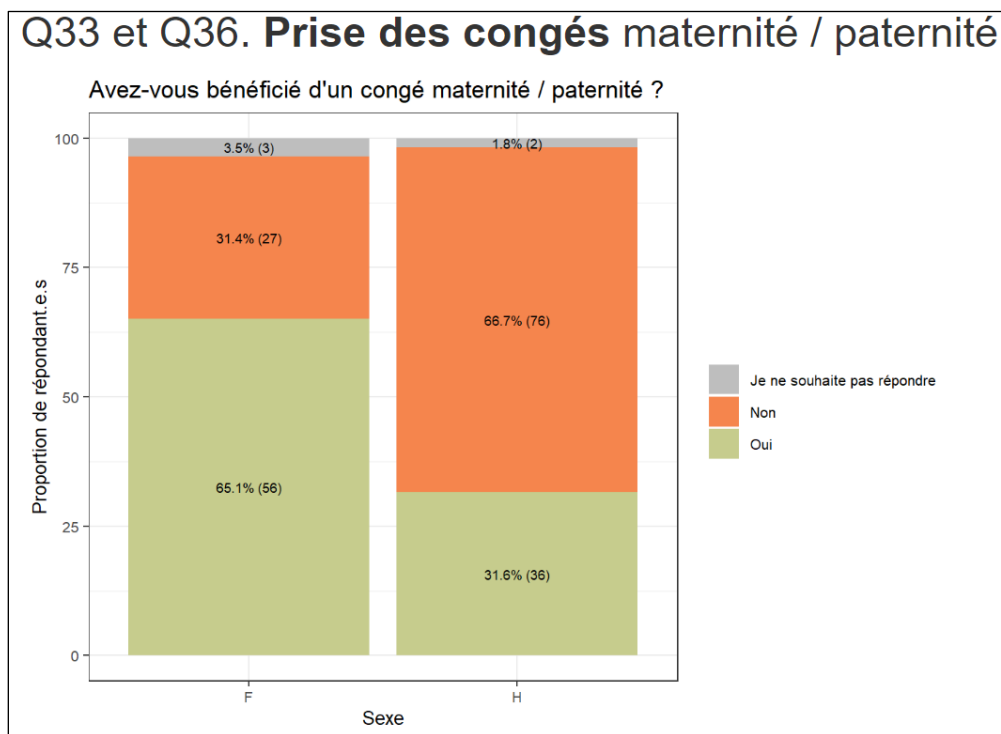
Cette invisibilisation administrative montre que les organes de gestion administrative de la propriété et du patrimoine foncier peinent encore à considérer les femmes comme des potentielles propriétaires de terrain. En présence d'un homme, c'est à lui que revient l'existence administrative, affectant la légitimité et la reconnaissance de l'éleveuse.

4) Se faire remplacer quand on est une femme : le cas des congés maternité

a. Des services de remplacement à renforcer

Les entretiens menés auprès des éleveuses ainsi que le sondage qui leur a été adressé ont révélé que la question des congés maternité en agriculture est un enjeu fort pour renforcer l'attractivité et le bien-être au travail des femmes en élevage. Déjà en 2019, seulement 60 % des agricultrices prenaient un congé maternité (contre 100% des salariées françaises), signifiant que 40% d'entre elles devenaient mères tout en continuant de travailler (CONF 2023). Notre échantillon se rapproche de ces chiffres : parmi celles qui ont eu un enfant au cours de leur carrière agricole, 31 % n'ont pas bénéficié du congé de maternité (tableau 6).

Tableau 6 : Taux de prise de congés maternité/paternité. Source : ADquation, traitement Idele, 2024



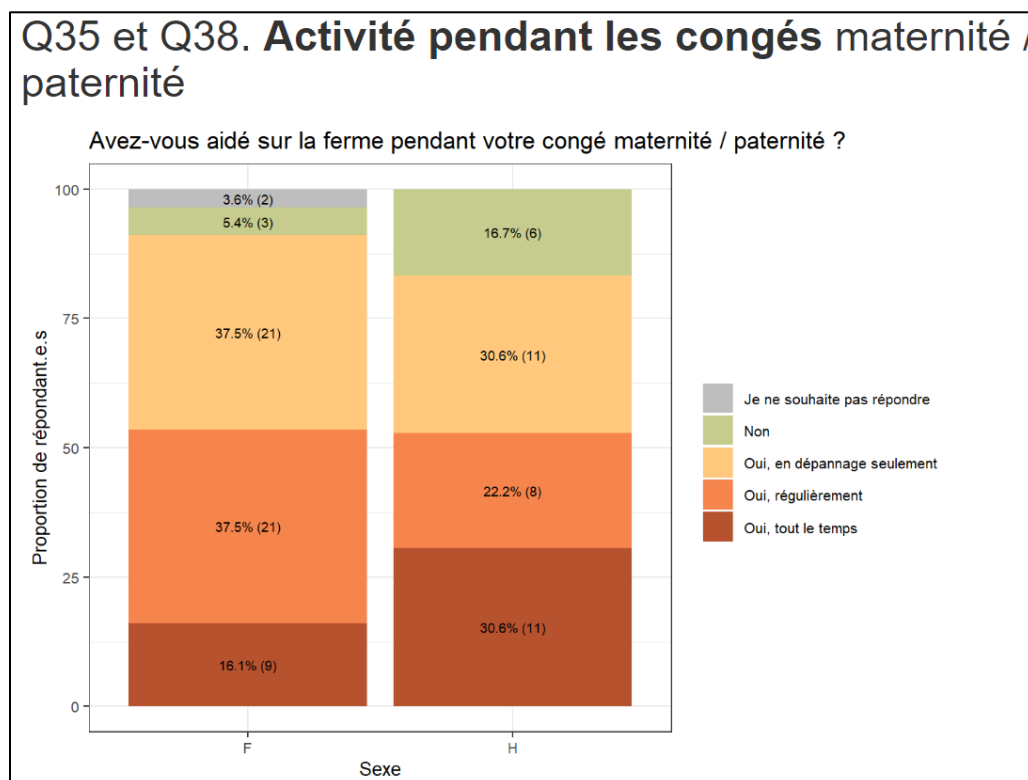
Quatre éleveuses ont ainsi témoigné de cette défaillance de l'offre par rapport à leurs besoins, ou bien de situations difficiles à gérer avec les salariés remplaçants au cours de leur congés maternité.

Pour l'une d'elles, le salarié du service de remplacement « *avait du mal à se faire commander par une femme* ». Il refusait d'effectuer les tâches qu'elle lui assignait car selon lui, les femmes n'avaient « *rien à lui dire* ». Préférant accompagner son mari et faire les « *tâches d'homme* », le salarié a finalement été renvoyé et, ne trouvant pas de nouveau remplaçant, Laura a dû travailler jusqu'à la veille de son accouchement, mettant sa santé et celle de son enfant en péril. Selon elle, le salarié trouvait « *réducteur* » d'effectuer ses tâches, parce qu'habituellement faites par une femme. Pour une autre éleveuse rencontrée, le congé maternité a été « *une horreur totale* », du fait de ne trouver personne pour la remplacer. Travaillant avec sa sœur, elle a finalement trouvé un salarié, qui les a ensuite quittées sans prévenir trois jours avant son accouchement : « *J'ai dit, je vais aller faire le boulot, c'est pas grave. Je n'avais toujours pas accouché, j'étais en retard dans mon accouchement en plus. Donc, je vais aller ramasser les œufs. Ce n'est pas physique de ramasser les œufs, je dis, je laisse [ma sœur] se reposer, elle a besoin de repos* ». La relation entre ces éleveuses et les salariés hommes a ainsi été sources de tensions, car les salariés semblaient remettre en question l'ordre hiérarchique de l'exploitation en invoquant le genre de la cheffe.

Autre caractéristique de la profession d'éleveuse : les femmes travaillent presque toujours, même lorsqu'elles sont remplacées. Quatre éleveuses interrogées ont travaillé au cours de leur congé maternité, que ce soit pour réaliser l'administratif et la comptabilité, sur les tâches habituelles ou en dépannage seulement. Ce fait est confirmé par les réponses des femmes au questionnaire : 91 % d'entre elles ont travaillé pendant leur congé maternité, à des degrés divers (Tableau 7). Se pose alors la question de la nature exacte de ce travail, en quantité comme en

qualité. Outre les difficultés à se faire remplacer, travailler pendant les congés maternité peut également être la résultante d'un choix, d'une volonté de prouver sa valeur ou d'un besoin de garder un œil sur sa ferme, sur l'état de ses animaux, ou bien pour s'assurer de la bonne santé de l'entreprise. Une éleveuse exprimait par ailleurs une certaine fierté à travailler pendant le congé maternité, de dire qu'elle avait fait fonctionner sa ferme malgré la contrainte physique, qu'elle était responsable et endurante, qualités masculines valorisées en agriculture.

Tableau 7 : Fréquence de travail des mères et des pères au cours de leurs congés maternité/paternité.
Source : ADquation, traitement Idele, 2024



Parmi les problèmes que rencontrent les éleveuses au sujet du remplacement, l'une d'elles m'a fait part de son inquiétude par rapport aux compétences des salariés et de leur manque de formation, surtout pour intervenir sur des exploitations atypiques, en circuit court ou en agriculture biologique. Enfin, l'une des femmes enquêtées, à la tête d'une ferme de porcs naisseurs-engraisseurs dans les Côtes-d'Armor avec son mari, nous a fait part de ses difficultés à pouvoir partir en congés. En effet, la nature même de l'équipe conjugale pousse le couple à devoir trouver deux salariés pour les remplacer, or elle exprime peiner à en trouver n'en serait-ce qu'un.

b. Réticence à confier l'exploitation

Comme nous l'avons vu pour les différents collectifs de travail, la circulation des savoirs en élevage semble être un facteur favorisant l'innovation et le bien-être au travail. Cette circulation des bonnes pratiques peut avoir lieu lors du congé maternité, où le ou la remplaçante va importer

des techniques acquises dans d'autres fermes et amener à un changement de pratiques sur la ferme.

Si les parents de Laure étaient réfractaires à l'idée d'embaucher un salarié pour les aider sur la ferme, le remplacement de leur fille pendant son congé maternité leur a permis de faire confiance à un extérieur et a ouvert la possibilité d'envisager de recruter un salarié à plein temps pour la suite. Laure, qui a elle aussi travaillé pendant son congé maternité, avoue avoir hérité de nouvelles façons de faire au contact du salarié de remplacement. C'est à partir de ce premier contact avec un travailleur venu de l'extérieur que le collectif de travail a embauché d'autres salariés, rassuré sur le fait que quelqu'un pouvait les soulager et effectivement effectuer le travail à leur place. Le bon fonctionnement du service de remplacement a ainsi été un moment charnière dans cette exploitation, diffusant de nouvelles pratiques et facilitant la charge de travail pour l'ensemble de ses membres.

c. Manque d'information et déficit d'accompagnement pendant le congé de maternité

Une des éleveuses rencontrées s'est plainte d'un manque d'accompagnement et de formation à la grossesse et la maternité de la part de la MSA¹⁷. N'ayant pas pu trouver de remplaçant lors de son congé maternité, elle évoque avec douleur les conséquences que le travail a eu sur sa santé pendant sa grossesse :

*« C'était dur. J'ai eu trois grossesses sans rééducation. Et c'est quand même un travail physique, tu vois. Je trouve qu'à la MSA ils auraient pu envoyer une assistante sociale sachant que je n'avais pas de remplaçant, parce que je les ai appelés pour leur demander et tout... Et du coup j'ai bossé un peu comme une con. **Et je le sens encore aujourd'hui...** C'est parce que j'ai trop forcé après mon accouchement et en plus je n'ai pas fait de rééducation du périnée. Là ça m'a motivée, parce que du coup il y a une sage-femme qui m'a dit que j'allais faire une descente d'organes, et puis après c'est foutu, ça remonte plus et tout... »*

En résumé, la question des congés maternité est un sujet à traiter en soi et qui illustre les difficultés d'insertion et de considération des femmes en élevage. Les services de remplacement sont à renforcer si l'on veut attirer et maintenir les femmes en poste, participer à la diffusion des savoirs en élevage et préserver la santé des femmes en poste. Soutenir la formation des salariés des services de remplacement, notamment aux enjeux du genre, assurer aux futures agricultrices des possibilités d'accompagnement pendant et après leur congé maternité, leur garantir un remplacement compétent et fiable pourraient être des leviers favorisant l'attractivité du secteur auprès des femmes, la reconnaissance de leur place, la prise en compte de leur santé et celle de leurs enfants.

¹⁷ La Mutualité sociale agricole est le régime de protection sociale obligatoire des personnes salariées et non salariées des professions agricoles.

5) Violences sexuelles dans les métiers de l'élevage

Une des femmes de notre échantillon nous a témoigné d'un viol, que son ex-compagne avait subi de la part de ses employeurs en ovins viande. Fanny et sa compagne étaient bergères salariées au moment du drame :

« J'ai failli me faire violer plein de fois dans mon travail, dans mon métier. T'es isolée en montagne, t'es une bergère, t'as tout le monde qui fantasme sur toi, ils croient que t'as besoin d'un mâle parce que t'es en chaleur, et que tu peux pas vivre sans mâle. Ils pensent qu'une nana, en fait, si on a envie de se la faire, on se la fait. Qu'on soit d'accord ou pas d'accord. Et c'est ce qui s'est passé avec les gars. Et là en plus deux nanas ensemble, les mecs ils fantasmaient ! Ma copine était hyper mignonne... C'est atroce. C'est pour ça que moi, je suis armée jusqu'aux dents et tout, puis surtout je... enfin tu fais une blague de travers ou un machin, j'ai mon visage qui... Je suis armée ! J'ai carabine, fusil, pistolet... »

(Fanny, 37 ans, ovins viande, seule, bio, NIMA)

Ses trois armes lui suffiront-elles à se protéger des prédateurs ? En réponse à ces agressions, Laura Chalendard, cheffe d'exploitation de trente ans en brebis et poules pondeuses bio, créé en juin 2023 le compte Instagram et hashtag associé #MeTooAgricole. En écho au mouvement #MeToo, elle y relaie des témoignages anonymes de victimes de violences sexistes et sexuelles pour les visibiliser et faire évoluer la place des femmes en agriculture.

VI – Typologie des éleveuses

La typologie est un outil méthodologique de sociologie qui permet de dresser des profils d'individus contrastés présentant des caractéristiques en commun. Chaque profil aide à comprendre ou à théoriser certaines logiques d'action ou de pensée, sans prétendre que les caractéristiques de ce profil se retrouvent toujours et parfaitement dans les comportements observés sur le terrain chez les individus.

Notre typologie des femmes en élevage repose sur la construction de deux axes, chacun représentant un critère particulier permettant d'expliquer une partie de la diversité des représentations et du pouvoir d'agir des enquêtées.

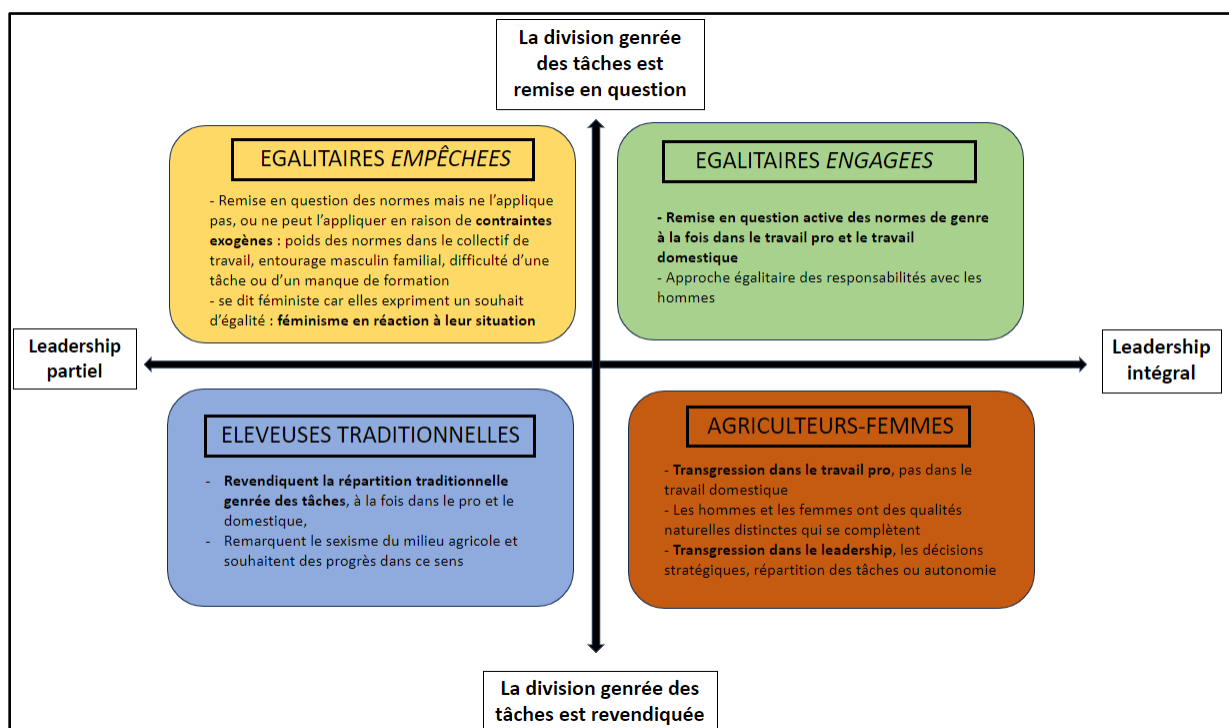
L'axe vertical représente le **degré de remise en cause de la division genrée des tâches** (professionnelles et domestiques) dans les discours : plus on monte sur cet axe, plus les individus questionnent le bien-fondé des assignations de genre. Les compétences des hommes et des femmes sont considérées comme acquises via l'expérience (et non *innées*) et les rôles genrés traditionnels sont bien identifiés, analysés et remis en question. A l'inverse, plus on descend sur l'axe et plus la division genrée des tâches est intégrée et revendiquée. Pour ces profils, les femmes et les hommes disposent de compétences naturelles (*innées*) et complémentaires qui les prédisposent à effectuer certaines tâches. Ces compétences spécifiques garantissent à la fois la réussite de la tâche et dans le même temps les rendent indispensables, justifiant ainsi leur place sur l'exploitation.

L'axe horizontal représente le **pouvoir décisionnel des éleveuses**, entre d'un côté (vers la droite) des éleveuses impliquées dans l'intégralité des orientations stratégiques de la ferme (achat de matériel, recrutement, vision globale), et de l'autre (vers la gauche) celles dont le leadership s'exerce sur une ou plusieurs activités dont elles ont la responsabilité, mais qui n'est pas sollicité sur l'ensemble des secteurs d'activité de l'exploitation. Nous trouvons ainsi à droite des éleveuses qui se considèrent comme cheffe d'exploitation à part entière et qui sont bien identifiées comme telle. On dit que ces éleveuses opèrent une transgression de genre en s'appropriant cet espace décisionnel, historiquement et majoritairement attribué aux hommes. En opposition, à la gauche de l'axe, des éleveuses prenant part à certaines décisions stratégiques seulement et difficilement identifiées (par elles-mêmes ou l'entourage professionnelle) comme cheffe du collectif de travail.

La combinaison des axes et les résultats de l'enquête qualitative nous ont permis de constituer quatre profils d'éleveuses :

- Les « Eleveuses traditionnelles » revendiquant la répartition genrée des tâches et exerçant un leadership partiel sur la ferme ;
- Les « Agriculteurs-femmes », prenant part à toutes les décisions stégiques de la ferme tout en revendiquant la complémentarité des sexes ;
- Les « Egalitaires empêchées », critiques de la division genrée du travail mais n'ayant pas l'amplitude décisionnelle nécessaire à initier un changement ;
- Les « Egalitaires engagées » à qui le leadership total permet de remettre activement en cause les assignations de genre à la fois dans l'espace professionnel et dans le travail domestique.

Tableau 8 : Typologie d'éleveuses en fonction du degré de remise en question de la division genrée des tâches et le leadership sur la ferme



1) Eleveuses traditionnelles : l'égalité dans la complémentarité

Ce profil caractérise des éleveuses qui évoluent dans un collectif conjugal ou familial mixte dans lequel la répartition des tâches est marquée par sa dimension genrée. Le partage des tâches fait ici écho à la bibliographie relative aux caractéristiques historiques du travail des femmes en agriculture : tâches d'intérieur, soin aux animaux, administratif et comptabilité, travail domestique.

D'origine agricole avec une forte insertion territoriale, les trois femmes enquêtées qui correspondent à ce profil semblent attachées à cette répartition : selon elles, les deux sexes disposent de compétences exclusives mais complémentaires et la mise en commun de ces compétences assure la pérennité de l'activité agricole et familiale. Cette perception attribue aux femmes une moindre aptitude pour les aspects techniques mais un don naturel pour les activités de soin. On note également une forte imbrication entre la sphère professionnelle et la sphère familiale dans ces collectifs où l'habitation et la ferme se confondent souvent. Les éleveuses de ce profil qui ont des enfants en bas-âge sont très engagées dans le travail domestique qu'elles endossent naturellement. Elles évoquent avec fierté leur rôle de mère et l'importance que revêt celui-ci dans leur identité professionnelle et personnelle. Le travail de maternité et reproductif de la main d'œuvre est ici totalement intégré au travail agricole dans son ensemble dans la mesure où il est indispensable au bon fonctionnement de l'entreprise agricole.

Malgré leur implication active et leur contribution significative au fonctionnement de l'exploitation, elles ont toutefois moins accès aux postes les plus visibles ou à l'intégralité des processus décisionnels. Elles ont conscience de certains comportements sexistes, qu'elles n'hésitent pas à citer et à déplorer. Ces comportements machistes sont observés et vécus comme une atteinte à leur reconnaissance professionnelle. Sur ce plan, les éleveuses traditionnelles aspirent à une évolution des mentalités et souhaitent que les femmes puissent jouir de la même considération que les hommes en agriculture. Elles ne remettent néanmoins pas en cause les assignations de genre en ce qui concerne la répartition des tâches. **En somme, elles revendiquent l'égalité professionnelle dans la complémentarité des sexes.**

Il est important de souligner que ces femmes se saisissent pleinement de leur profession d'agricultrice au sein de l'élevage. Elles sont présentes et investies, prenant à cœur leur rôle d'agricultrice compétente, de femme sur l'exploitation, de mères pour certaines. Pour elles, la gestion et la direction de leur secteur d'activité sont des sources de satisfaction et d'accomplissement. Elles revendiquent ainsi leur place légitime en tant que femmes dans cet environnement professionnel, affirmant leur capacité à contribuer de manière significative à l'élevage.

2) Agriculteurs-femmes : décideuses professionnelles dans une complémentarité choisie

Les éleveuses correspondant à ce profil se reconnaissent avant tout comme des professionnelles du monde agricole, mettant en avant leur identité d'agriculteur sans nécessairement accorder le terme au féminin.

« **Enquêteur** : Quand vous rencontrez quelqu'un, vous dites que vous faites quel métier ?

Enquêtée : *Je dis que je suis éleveur.* »

Pour elles, le genre n'est pas une distinction pertinente car elles se considèrent pleinement intégrées à leur profession, n'ayant jamais ressenti le besoin de se justifier en tant que femmes dans leur carrière. Elles se considèrent et se revendiquent comme étant les égales des autres agriculteurs.

Souvent d'origine agricole, très bien insérées à la fois dans milieu professionnel et dans le territoire, les quatre éleveuses rencontrées correspondant à ce profil ont repris la ferme parentale ou se sont installées hors cadre familial pour assouvir leur soif d'indépendance et d'autonomie décisionnelle. Occupant des postes à responsabilité au sein des instances, elles sont les porte-paroles d'une profession bien identifiée et homogène, privilégiant une vision collective d'un métier qui s'accorde traditionnellement au masculin : « **Nous, les agriculteurs** ».

Bien qu'elles soient conscientes du sexisme subi par les femmes en agriculture, elles n'en ont pas nécessairement été personnellement victimes et cela n'a jamais entravé leur carrière. Elles perçoivent souvent ces interactions sexistes avec humour ou comme des situations gérables, car le pouvoir associé à leur position de leadeuses leur confère de la hauteur et leur en donne la possibilité. Ayant elles-mêmes réussi leur carrière, elles considèrent que le succès professionnel est avant tout une question de volonté et de responsabilité individuelle. Véritables cheffes d'entreprise, souvent à la tête d'une équipe de salarié.es, elles conçoivent la ferme comme une entreprise requérant un esprit entrepreneurial. Transgressives dans leur rôle de décideuses et de représentantes au sein du monde agricole, elle ne se perçoivent pas nécessairement comme telles dans la répartition des tâches sur l'exploitation. Elles revendiquent leur choix de définir elles-mêmes les activités qu'elles exécutent, même si celles-ci sont considérées comme traditionnellement féminines.

Les hommes et les femmes ont ici des compétences biologiques innées et distinctes, complémentaires, d'importance égale, qui définissent naturellement leur place sur l'exploitation : c'est de cette complémentarité des sexes que naît l'harmonie dans le collectif de travail et le succès économique de l'entreprise agricole. Ce savoir-faire féminin est ainsi invoqué comme un moyen de justifier leur place et de revendiquer leur légitimité dans la profession. Dans notre échantillon, Marie-Dominique, qui se rapproche de ce profil, évoque cette complémentarité lorsqu'elle explique pourquoi c'est elle et non son conjoint qui se charge de l'atelier poulets de chair sur la ferme :

« *Nous les femmes, on **ressent** mieux l'ambiance dans les bâtiments des poulets* ».

Il en va de même pour la répartition du travail domestique, qu'elles endossent avec fierté du fait de leur rôle affirmé de mères nourricières de la famille et du collectif, leur aptitude innée et immuable au soin, leur fonction de gestionnaires. Cette essentialisation des compétences masculines et féminines explique par ailleurs leur aisance avec la quasi-exclusivité masculine dans l'utilisation des machines, des équipements motorisés ou de certains outils dimensionnés pour des hommes. Ce n'est pas l'outil qui est mal dimensionné, qui n'est pas inclusif : elles

considèrent que ce sont elles, les femmes, qui ne sont pas adaptées à l'outil. Elles n'en sont néanmoins pas frustrées ou diminuées dans leur légitimité.

En tant que professionnelles, en tant qu'*agriculteurs*, elles vont avoir tendance à éviter d'exprimer trop ouvertement leur affection pour les animaux, peut-être afin d'éviter de paraître moins viriles et de compromettre leur crédibilité professionnelle : le départ des animaux à l'abattoir est avant tout le résultat de compétences techniques maîtrisées, le constat d'un travail bien fait. En outre, un léger discrédit ou une tendre moquerie envers les groupes de femmes en non-mixité est parfois observable chez les éleveuses de ce profil qui ne souhaitent pas être associée à une catégorie sociale qu'elles s'emploient précisément à faire oublier. Elles sont d'abord des professionnelles agricoles avant d'être des femmes.

Bien que ce profil se rapproche des Eleveuses Traditionnelles en ce qui concerne leur représentation de la complémentarité des sexes dans le travail (professionnel ou domestique) et la répartition naturelle des tâches qui y est associée, il en diffère cependant en ce que les Agriculteurs-femmes décident seules ou conjointement de l'orientation stratégique de chaque composante de l'exploitation. En outre, elles mettent en avant leur identité de cheffe d'entreprise, de cheffe d'équipe salariée et leurs responsabilités au sein d'organisations agricoles. C'est ce rôle de représentante, de décideuse, parfois d'intermédiaire entre les mondes agricoles et le public, en somme cette visibilité caractéristique, qui les distingue des Eleveuses Traditionnelles.

3) Egalitaires empêchées : déconstruction des normes de genre et espoir d'émancipation

Les éleveuses de ce profil s'identifient et se réclament de la pensée féministe. Elles repèrent les normes de genre qui entravent leur épanouissement professionnel ou social et trouvent dans le mouvement féministe des ressources, des relations et un soutien moral. Les rapports de pouvoir injustes qu'elles ont vécus ou qu'elles vivent aujourd'hui au sein du collectif aiguïsent leur regard et leur capacité à repérer et à déconstruire les situations genrées. Les groupes de femmes leur offrent un espace pour partager leurs expériences, se défouler via le rire, s'organiser et puiser de la force.

Si les quatre éleveuses rencontrées correspondant à ce profil n'hésitent pas à se déclarer féministes, c'est sans doute parce qu'elles se trouvent limitées dans leur capacité à agir en tant que cheffes d'exploitation, en raison des structures sociales existantes. Leur désir d'autonomie et de reconnaissance de leur travail se trouve ainsi entravé, selon elles, par les normes genrées tenaces de leur entourage professionnel ou familial, par la difficulté d'une tâche ou par des outils qu'elles savent conçus pour des morphologies d'hommes.

Elles n'hésitent pas à évoquer leurs douleurs physiques liées à l'exécution de certaines tâches, comme une manifestation de leurs difficultés à s'épanouir ou à se faire entendre au sein du collectif. C'est le cas de Dominique, dont le parcours et les représentations correspondent à ce profil, qui évoque un manque de considération de son travail de la part des hommes à la suite

d'un problème d'acheminement de l'eau vers sa bergerie : « *Il n'y a jamais eu personne qui est venu m'aider pour aller leur mettre de l'eau. J'ai des tendinites partout maintenant...* »

De plus, ayant davantage tendance à être non-issues du milieu agricole, diplômées et ayant occupé des postes dans le tertiaire avant de s'installer, l'appropriation et l'emploi du terme « féministe » leur est plus familier. C'est le cas par exemple pour celles qui se sont installées sur l'exploitation de leur mari et qui peuvent avoir du mal à trouver leur place dans un environnement qui ne leur est pas familier, où les normes genrées de la "maison" du mari sont prédominantes. Reprenant malgré elles le poste de leur belle-mère, elles ont ainsi la charge du travail domestique qui les maintient dans un partage des rôles genrés traditionnels qu'elles subissent davantage qu'elles ne choisissent. Nous avons rencontré Hélène, installée sur l'exploitation de son mari en polyculture-élevage (ovins viande), qui nous a évoqué avec ironie ces tensions familiales.

Face à ces enjeux de pouvoir, elles trouvent des ressources et revendiquent leur place en prenant en charge intégralement l'une des activités de la ferme, comme la gestion de la bergerie, le conditionnement et la commercialisation des œufs ou encore une éventuelle activité d'accueil à la ferme. Cela leur offre une sorte de "chambre à soi" (au sens de Virginia Woolf), un lieu et une activité rien qu'à elles et dont elles sont les seules responsables, un espace où elles peuvent exercer leur pleine autonomie. C'est le cas pour Carole, qui après une première carrière en tant que cadre dans le secteur de la banque, a voulu rejoindre son mari sur son exploitation en bovins lait :

« J'avais envie de m'installer mais je savais qu'entre mon mari et mon beau-père, ça allait être dur de faire ma place. Du coup j'ai préféré avoir un atelier de poules pondeuses à moi. Au moins c'est moi qui gère tout. »

Malgré cela et malgré leur statut d'associées, ces femmes ne décident pas nécessairement de l'orientation stratégique globale de l'exploitation ou de l'achat du matériel. Elles subissent également le sexisme et en font l'expérience au quotidien, qui les affecte particulièrement du fait de leur insatisfaction dans le plein exercice de leur statut de cheffe.

Elles emploient des termes issus de la théorie féministe, tels que "patriarcat" et "genre", et considèrent que c'est l'outil qui devrait s'adapter à la morphologie des femmes, et non l'inverse.

Pour elles, se dire féministe est un acte de résistance, espérant que cela contribuera à résoudre les difficultés liées aux inégalités de genre qu'elles vivent dans l'exercice de leur métier. En brandissant le terme de « féministe » comme un totem, elles aspirent à un changement social sur la ferme pour elles-mêmes.

« Moi, je suis ultra féministe, je fais chier tout le monde avec le féminisme (rires) ! »

4) Egalitaires engagées : Autonomie sur les tâches et égalité au quotidien

Qu'elles soient issues ou non du milieu agricole, la transgression des rôles de genre est une caractéristique marquante de ce profil où se retrouvent principalement les éleveuses installées en individuel ou entre femmes, où bien au sein de collectifs mixtes ayant mis en place une

répartition du travail égalitaire. Seules face à leur travail, elles remettent librement en question les normes traditionnelles relatives à la répartition des tâches, que ce soit dans le domaine professionnel, institutionnel ou domestique, et acquièrent des compétences techniques polyvalentes qui leur permettent d'exercer leur pleine autonomie professionnelle et décisionnelle sur la ferme. Sur leur exploitation, elles assument toutes les responsabilités, de la production à la vente.

Par leur travail, les 6 éleveuses rencontrées remettent en question la complémentarité naturelle des sexes, la répartition genrée du travail professionnel mais également les manières de travailler elles-mêmes. Souvent seules ou en équipe réduite avec peu de salariés, elles sont en contact étroit et quotidien avec l'intégralité des tâches. Leur connaissance fine du terrain, couplée à leur amplitude décisionnelle, leur donne les ingrédients pour innover, transformant les outils ou les façons de faire dans le but de se faciliter le travail. C'est le cas de Lucie, installée avec sa sœur en vaches allaitantes et poules pondeuses, qui a décidé de changer de génétique pour ne pas avoir à couper les cornes de ses bêtes. Elle réduit ainsi son temps de travail et le stress que peuvent vivre les animaux lors de la manipulation :

*« On a découvert qu'on pouvait avoir des veaux qui naissent sans cornes. Et ça coûte cher, parce que le taureau coûte très cher, **mais au moins on a un confort de vie, les veaux on n'est pas obligés de les maltraiter, à leur brûler les cornes ou... voilà.** »*

Cette remise en question conduit par ailleurs à une réévaluation de l'organisation du travail domestique : l'absence de répartition genrée des tâches professionnelles les invite à questionner celles de la sphère privée et ainsi à moins s'engager dans le travail domestique. De plus, les éleveuses de ce profil expriment un désir de séparation claire entre leur activité professionnelle et leur vie en dehors du travail, distinction qui s'incarne par une séparation géographique nette entre le domicile et l'exploitation. Ici, le travail agricole peut être perçu comme « un travail comme un autre ». Certaines éleveuses de ce profil expriment une volonté de prendre davantage de congés, souhaitent passer moins de temps sur la ferme et davantage avec leurs proches. Pour ce faire, elles peuvent opter pour des transformations économiques au sein de leur exploitation, telles que l'abandon de certaines activités, les remplacements récurrents, le choix de la mono-traité. D'autres privilégient la diversification des activités, mettant en place des ateliers de transformation ou de vente directe. Ces choix s'inscrivent dans un modèle agricole qui intègre également des pratiques agroécologiques, telles que le retour au pâturage pour les soins aux animaux ou un moindre recours à l'utilisation d'engins agricoles lourds et gourmands en énergie. Ainsi, lorsque ces transformations sont bien planifiées, elles peuvent être à la fois économiques, écologiques et sociales.

Ces femmes ne se définissent pas nécessairement comme féministes, considérant qu'elles n'éprouvent pas le besoin de revendiquer ce statut. Leur engagement féministe, au sens de la recherche de l'égalité entre les femmes et les hommes, se manifeste ainsi davantage dans leurs pratiques que dans leurs discours. L'extrait suivant, tiré de l'échange que nous avons eu avec Marion, illustre le paradoxe qui existe entre son discours et ses pratiques égalitaires sur la ferme :

« Je défendrais toujours la place de la femme mais... non, je ne dirais pas que je suis féministe. »

L'appropriation du terme « féministe » semble plus aisé pour celles non-issues du milieu agricole, urbaines, diplômées et arrivant en agriculture en seconde partie de carrière. Ce terme reste clivant pour les filles d'agricultrices de ce profil car il cristallise une opposition historique entre ruraux et urbains, réputés déconnectés de la réalité du travail agricole. Il charrie ainsi une connotation péjorative, étrangère à son environnement social.

Elles reconnaissent et soutiennent toutefois les actions en faveur des femmes et critiquent activement le machisme persistant dans certaines sphères du milieu agricole. Par exemple, ces éleveuses accordent une attention particulière à ne pas discriminer les stagiaires femmes, conscientes des difficultés rencontrées par celles-ci dans le milieu agricole.

Conclusion

Cette étude confirme les travaux préexistants en montrant que les femmes cheffes d'exploitation ne constituent pas un groupe homogène (Dahache, 2010) mais partagent toutes le défi de s'affirmer dans un environnement encore largement dominé par les hommes. Les éleveuses ayant accès au degré de responsabilité maximal sur la ferme deviennent des actrices du changement en redéfinissant leur position sociale et professionnelle. Leurs actions reflètent une mobilité de genre face à la division traditionnelle du travail selon le sexe. En accédant à des domaines historiquement réservés aux hommes, tels que la formation en production et les organisations professionnelles agricoles, ces dirigeantes d'exploitations agricoles remettent en question les identités de genre, ainsi que les pratiques et statuts qui y sont associés dans le milieu agricole. Par leurs parcours et situations novatrices, elles contribuent à déconstruire les représentations sexuées et les rapports à l'agriculture.

L'étude montre en outre que l'association avec un ou des hommes exerce une forte influence sur la place et le travail des femmes dans les filières d'élevage. La répartition genrée du travail en agriculture limite l'implication des femmes dans les travaux d'extérieur des champs et l'entretien du matériel agricole, entravant leur vision globale des activités de la ferme et leur leadership. Parmi les éleveuses rencontrées, celles ayant un pouvoir décisionnel suffisant peuvent choisir les tâches qu'elles effectuent ou délèguent, tandis que celles gérant seulement une partie de l'exploitation voient leur capacité d'action et d'influence stratégique réduites. Ces dernières occupent souvent des rôles traditionnellement féminins, comme la comptabilité et le soin aux animaux, particulièrement dans les équipes conjugales où la division genrée du travail reste marquée. Est également à mentionner la très forte inégalité dans la répartition du travail domestique, largement en défaveur des femmes et limitant leur accès aux instances de décision et organisations agricoles, lieux de pouvoirs masculins par excellence.

Les femmes de notre échantillon qui ont accès à l'intégralité des décisions et qui bénéficient d'une répartition plus égalitaire du travail ou d'un système de roulement semblent être les plus innovantes, apportant des améliorations aux pratiques et aux outils. Tous les profils d'agricultrices aspirent à une meilleure reconnaissance de leur rôle et de leur travail, en réaction

au sexisme persistant dans le milieu. Le profil « Eleveuses traditionnelles » pourrait quant à lui être enrichi de nouvelles données en ce sens. Il nous a été parfois difficile d'obtenir des entretiens auprès de ces femmes, dans la mesure où leur rôle de mères dévouées les place en retrait par rapport à l'homme de l'exploitation. C'est ainsi le nom du mari qui apparaît dans les moteurs de recherche, sur les cartes, dans les courriers adressés à l'entreprise, sur le cadastre. Cette difficulté de contact illustre l'invisibilisation, au moins administrative, de ce profil.

Ainsi, les différents profils exposés peuvent peut-être illustrer diverses manières d'incarner le fait d'être une femme en élevage. Malgré leurs particularités, ces différents profils de femmes aspirent toutes à une amélioration de l'égalité professionnelle dans la considération, la reconnaissance de leur rôle et de leur travail. Tous ces profils remarquent et/ou subissent le sexisme du milieu, avec des conséquences plus ou moins importantes sur leur représentation du métier, leur épanouissement au travail et leur carrière. Enfin, les éleveuses de ces profils qui disposent de la maîtrise de l'intégralité des activités et du leadership qui en découle, semblent être les plus investies dans la transformation des pratiques de travail, adaptant le matériel à leur morphologie, améliorant les outils, facilitant ainsi le travail pour elles et l'ensemble du collectif de travail.

Parler de spécificités féminines en ce qui concerne l'accès et l'exercice des métiers de l'élevage nécessite toutefois de poursuivre l'étude auprès des hommes : Comment les agriculteurs-hommes se représentent-ils la place et le travail des femmes en élevage ? Comment sont reçus les dossiers d'installation des femmes auprès des bailleurs et des banquiers ? Comment est-on reconnu par ses pairs, en tant qu'homme ? Quels liens entre le travail agricole et la construction des masculinités ? Quels liens entre masculinités et bien-être/mal-être des agriculteurs ? Quelles sont les masculinités hégémoniques, les masculinités alternatives en agriculture-élevage ? Quels leviers pour renforcer l'attractivité du métier, notamment auprès des femmes ? La présente étude a en outre pour ambition d'intégrer la question des masculinités à l'analyse globale de la place des femmes en élevage au cours d'une thèse ayant démarré en juillet 2024, encadrée par le laboratoire toulousain LISST (Laboratoire Interdisciplinaire Solidarités, Sociétés, Territoires) spécialisé dans l'étude des dynamiques et recompositions des ruralités dans toutes leurs dimensions.

Bibliographie

Alexandre, G. (2019). A propos de la résistance du genre dans les modèles de développement agricole alternatifs : Le cas de la division sexuelle du travail dans l'agriculture biologique Française. *VIIIème Congrès de l'AFS*.

Annes, A., & Handfield, M. (2020). Jeunes agriculteurs hors cadre familial. Les masculinités pour éclairer les nouveaux rapports au métier: *Cahiers du Genre*, n° 67(2), 141-163. <https://doi.org/10.3917/cdge.067.0141>

Barthez, A. (1983). Le travail familial et les rapports de domination dans l'agriculture. *Nouvelles Questions Féministes*, 5, Article 5.

Barthez, A. (1984). Femmes dans l'agriculture et travail familial. *Sociologie du travail*, 26(3),

Article 3. <https://doi.org/10.3406/sotra.1984.2071>

Barthez, A. (2005). Devenir agricultrice : À la frontière de la vie domestique et de la profession. *Économie rurale. Agricultures, alimentations, territoires*, 289-290, Article 289-290. <https://doi.org/10.4000/economierurale.102>

Bessière, C. (2004). « Vaut mieux qu'elle travaille à l'extérieur ! ». Enjeux du travail salarié des femmes d'agriculteurs dans les exploitations familiales. *Cahiers du Genre*, 37(2), Article 2. <https://doi.org/10.3917/cdge.037.0093>

Bessière, C. et Gollac, S. (2020). Le genre du capital. Comment la famille reproduit les inégalités. *La Découverte, collection L'Envers des faits*.

Bourdieu, P. (1990). La domination masculine. *Actes de La Recherche En Sciences Sociales*, 84(1), 2-31. <https://doi.org/10.3406/arss.1990.2947>

Champagne, C., Pailhé, A., & Solaz, A. (2015). Le temps domestique et parental des hommes et des femmes : Quels facteurs d'évolutions en 25 ans ? *Economie et Statistique*, 478(1), 209-242. <https://doi.org/10.3406/estat.2015.10563>

Comer, C. (2014). « Dans la vague de la parité : La mobilisation souterraine des agricultrices pour leur représentation professionnelle ». *Pour*, 222(2), Article 2. <https://doi.org/10.3917/pour.222.0193>

Comer, C. (2017). « On n'est pas là pour casser du mâle ». La politisation versatile des inégalités conjugales dans les groupes d'agricultrices. *Terrains & travaux*, 30(1), Article 1. <https://doi.org/10.3917/tt.030.0079>

Comer, C. (2018). L'égalité professionnelle en agriculture. Un féminisme modéré au service du patronat familial. *Actes de la recherche en sciences sociales*, 223(3), Article 3. <https://doi.org/10.3917/arss.223.0058>

Cresson, G., & Gadrey, N. (2004). Entre famille et métier : Le travail du care. *Nouvelles Questions Féministes*, 23(3), 26-41. <https://doi.org/10.3917/nqf.233.0026>

Dahache, S. (2010). Chapitre 3 / La singularité des femmes chefs d'exploitation: In *Les mondes agricoles en politique* (p. 93-110). Presses de Sciences Po. <https://doi.org/10.3917/scpo.hervi.2010.01.093>

Delphy, C. (1983). Agriculture et travail domestique : La réponse de la bergère à Engels. *Nouvelles Questions Féministes*, 5, Article 5.

Demathieu, A. (2023). Comprendre la division sexuelle du travail agricole : Évolutions historiques et impacts présents. *AgriGenre*. <https://agrigenre.hypotheses.org/6805>

Dufour, A., & Giraud, C. (2012). Le travail dans les exploitations d'élevage bovin laitier est-il toujours conjugal ? *INRAE Productions Animales*, 25(2), Article 2. <https://doi.org/10.20870/productions-animales.2012.25.2.3206>

Femmes et ruralités : En finir avec les zones blanches de l'égalité - rapport. (2023, avril 7). Sénat. <https://www.senat.fr/rap/r21-060-1/r21-060-1.html>

Gasteau, E. (2024). Etude de la place et du travail des femmes salariées en élevage. *Mémoire*

de fin d'études pour l'obtention du diplôme d'Ingénieure Agronome. ENSAIA.

Genre et santé · Inserm, La science pour la santé. (s. d.). Inserm. Consulté 13 septembre 2024, à l'adresse <https://www.inserm.fr/dossier/genre-et-sante/>

Gratton, E., & Léon, X. (2014). Les masculinités au travail : L'idéal viril en question. *Nouvelle revue de psychosociologie*, 17(1), Article 1. <https://doi.org/10.3917/nrp.017.0083>

Guérillot, A. (2021). Le métier d'agricultrice bio. Un nouveau rapport au travail ? *Travail, genre et sociétés*, 45(1), Article 1. <https://doi.org/10.3917/tgs.045.0039>

Guétat-Bernard, H., & Pionetti, C. (2014). Genre et rapport au vivant dans l'agriculture française. *Pour*, 2(2), 2014, p. 201-212

Guichard-Claudic, Y., & Kergoat, D. (2007). Le corps aux prises avec l'avancée en mixité. Introduction. *Cahiers du Genre*, 42(1), Article 1. <https://doi.org/10.3917/cdge.042.0005>

Héritier-Augé, F. (1996). Masculin/Féminin. La pensée de la différence. *Odile Jacob*.

Javelle, F. (2024). Le travail des cheffes d'exploitation en bovin lait. *Mémoire de fin d'études pour l'obtention du diplôme d'Ingénieure Agronome.* ENSAIA.

Kergoat, D. (2005). 12. Rapports sociaux et division du travail entre les sexes. In *Femmes, genre et sociétés* (p. 94-101). La Découverte. <https://doi.org/10.3917/dec.marua.2005.01.0094>

La population active féminine en agriculture en 2021—Infostat. (s. d.). statistiques.msa.fr. Consulté 13 septembre 2024, à l'adresse <https://statistiques.msa.fr/publication/la-population-active-feminine-en-agriculture-en-2021-infostat/>

Lagrave, R.-M. (1983). *Bilan critique des recherches sur les agricultrices en France.* <https://doi.org/10.3406/rural.1983.2932>

L'emploi du temps en 2010—Insee Résultats—130. (s. d.). Consulté 13 septembre 2024, à l'adresse <https://www.insee.fr/fr/statistiques/2118074>

Les agriculteurs : De moins en moins nombreux et de plus en plus d'hommes—Insee Focus—212. (2023, janvier 18). <https://www.insee.fr/fr/statistiques/4806717>

« Les violences sexuelles salissent le monde agricole » | *Réussir Pâtre.* (s. d.). Consulté 13 septembre 2024, à l'adresse <https://www.reussir.fr/patre/les-violences-sexuelles-salissent-le-monde-agricole>

L'essentiel sur les enjeux de genre et de développement—Pause genre. (s. d.). Consulté 13 septembre 2024, à l'adresse <https://www.afd.fr/fr/ressources/lessentiel-sur-les-enjeux-de-genre-et-de-developpement-pause-genre>

L'essentiel sur les enjeux de genre et de développement—Pause genre | AFD - Agence Française de Développement. (s. d.). Consulté 16 septembre 2024, à l'adresse <https://www.afd.fr/fr/ressources/lessentiel-sur-les-enjeux-de-genre-et-de-developpement-pause-genre>

Maurin, L. (2015). Le partage des tâches domestiques entre hommes et femmes évolue très peu. *Centre d'observation de la société.* <https://www.observationsociete.fr/hommes-femmes/famille/le-partage-des-taches-domestiques-entre-hommes-et-femmes-evolue-tres->

[peu/](#)

Messant, F. (2012). Danièle Kergoat : Se battre, disent-elles.... *Nouvelles Questions Féministes*, 31(2), 125-128. <https://doi.org/10.3917/nqf.312.0125>

Mundler, P., & Laurent, C. (2003). Flexibilité du travail en agriculture : Méthodes d'observation et évolutions en cours. *Ruralia. Sciences sociales et mondes ruraux contemporains*, 12/13, Article 12/13. <https://journals.openedition.org/ruralia/336>

Nicourt, C. (2013). L'agricultrice ou la travailleuse de l'ombre. In *Être agriculteur aujourd'hui* (p. 153-196). Éditions Quæ. <https://www.cairn.info/etre-agriculteur-aujourd-hui--9782759219551-p-153.htm>

Poggi, C., & Waltmann, J. (2019). La (re)production des inégalités de genre dans le monde du travail : Des discriminations légales à l'autonomisation. In *La (re)production des inégalités de genre dans le monde du travail : Des discriminations légales à l'autonomisation* (p. 1-36). Agence française de développement. <https://doi.org/10.3917/afd.poggi.2019.02.0001>

Pruvost, G. (2008). Le cas de la féminisation de la Police nationale. *Idées économiques et sociales*, 153(3), 9-19. <https://doi.org/10.3917/idee.153.0009>

Pyrénées-Méditerranée, R. O. /. (2023, juin 28). *Pour l'avenir de l'agriculture française, la Région Occitanie crée un bonus inédit pour favoriser les installations des agricultrices*. Région Occitanie / Pyrénées-Méditerranée. <https://www.laregion.fr/Pour-l-avenir-de-l-agriculture-francaise-la-Region-Occitanie-cree-un-bonus-inedit>

Rieu, A. (2004). Agriculture et rapports sociaux de sexe. La « révolution silencieuse » des femmes en agriculture. *Cahiers du Genre*, 37(2), 115-130. <https://doi.org/10.3917/cdge.037.0115>

Salmona, M. (2003). Des paysannes en France : Violences, ruses et résistances. *Cahiers du Genre*, 35(2), 117-140. <https://doi.org/10.3917/cdge.035.0117>

Tabet, P. (1979). Les Mains, les outils, les armes. *Homme*, 19(3), Article 3. <https://doi.org/10.3406/hom.1979.367998>

Vuattoux, A. (2013). Penser les masculinités. *Les Cahiers Dynamiques*, 58(1), 84-88. <https://doi.org/10.3917/lcd.058.0084>

Women in farming and the agriculture sector: Research report. Consulté 12 avril 2023, à l'adresse <http://www.gov.scot/publications/women-farming-agriculture-sector/>